Supplemento ordinario n. 1 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 210 del 21 agosto 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Martedì, 21 agosto 1962 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8515

RELAZIONE E DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1215.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli aiuti capitelai, delle maestre assistenti e delle maestre comuni dipendenti dalle imprese esercenti l'attività della tessitura serica della provincia di Como.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1216.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali delle provincie di Bolzano, Cosenza, Ravenna, Udine e del comune di Vigevano (provincia di Pavia).

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1217.**

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da imprese produttrici di guanti di pelle delle provincie di Bergamo e Milano.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1218.**

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da esercizi di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e da ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande di cui all'art. 86 della legge di P. S., da negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi delle provincie di Alessandria, Gorizia, Grosseto, L'Aquila, Matera, Palermo, Ravenna, Rieti, Savona, Siena e Vercelli, con esclusione della zona Biellese.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1219.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese artigiane esercenti l'attività di pulizia nella provincia di Firenze, escluso il mandamento di Prato.

LEGGI E DECRETI

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1215.

Norme sul trattamento economico e normativo degli aiuti capitelai, delle maestre assistenti e delle maestre comuni dipendenti dalle imprese esercenti l'attività della tessitura serica della provincia di Como.

Relazione al Presidente della Repubblica in merito al decreto legislativo recante norme sul trattamento economico e normativo degli aiuti capitelai, delle maestre assistenti e delle maestre comuni dipendenti dalle imprese esercenti l'attività della tessitura serica della provincia di Como.

Signor Presidente,

l'unito decreto legislativo, che mi onoro di sottoporLe, regola, in attuazione delle leggi 14 luglio 1959, n. 741 e 1° ottobre 1960, n. 1027, i rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo 30 settembre 1959 relativo al trattamento economico e normativo degli aiuti capitelai, delle maestre assistenti e delle maestre comuni dipendenti dalle imprese esercenti l'attività dalle imprese esercenti l'attività della tessitura serica della provincia di Como.

L'art. 27 del contratto prevede la costituzione di una Commissione paritetica, cui è demandata la decisione delle controversie eventualmente insorgenti nell'applicazione ed interpretazione del contratto medesimo.

Ad evitare dubbi interpretativi, deve escludersi che tale Commissione paritetica costituisca una giurisdizione speciale. In conseguenza deve ritenersi che le parti stipulanti potranno sempre avvalersi della facoltà di adire l'Autorità giudiziaria ordinaria.

Roma, addì 2 gennaio 1962

Il Ministro per il tesoro e la previdenza sociale
SULLO

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione:

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti la tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 5 febbraio 1960, per il personale addetto alle aziende esercenti l'industria della tessitura della seta e delle fibre artificiali e sintetiche;

Visto, per la provincia di Como, il contratto collettivo di lavoro 30 settembre 1959, per gli aiuti capitelai, le maestre assistenti e le maestre comuni (maestrine), dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della tessitura serica, stipulato tra l'Unione Industriali di Como e l'Unione Provinciale Sindacati Lavoratori, la Camera Confederale del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Como, in data 5 agosto 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità.

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Como, il contratto collettivo 30 settembre 1959, relativo agli aiuti capitelai, alle maestre assistenti ed alle maestre comuni, dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della tessitura serica, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli aiuti capitelai, le maestre assistenti e le maestre comuni, dipendenti dalle imprese esercenti l'attività della tessitura serica della provincia di Como.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 16 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 156, foglio n. 37. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 30 SETTEMBRE 1959 PER GLI AIUTI CAPITELAI, LE MAESTRE ASSISTENTI E LE MAESTRE COMUNI (MAESTRINE), DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DELLA TESSITURA SERICA DELLA PROVINCIA DI COMO

Addì 30 settembre 1959 in Como,

tra

l'UNIONE INDUSTRIALI DI COMO, rappresentata, per delega del suo Presidente, dal condirettore avv. *Italo Ramorino* assistito dal sig. *Mario De Filippi*, funzionario dell'Unione stessa con l'intervento dei signori: rag. *Riccardo Paracchini* e cav. *Giulio Praga;*

e

l'UNIONE PROVINCIALE SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal suo Segretario generale dott. *Pasquale Valecchi,* assistito dal Segretario del Sindacato tessili signor *Pierluigi Isella* e dal sig. *Riccardo Castiglioni* della Unione stessa;

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO DI COMO E PROVINCIA, rappresentata dal suo Segretario responsabile sig. *Vincenzo Corghi,* assistito dal Segretario del Sindacato F.I.O.T. sig. *Bruno Sacerdoti* e dalla dottoressa *Francesca Lodolini* della Camera stessa;

presa in esame la situazione derivante dalla stipulazione del nuovo contratto nazionale di lavoro tessili 31 luglio 1959;

constatata l'opportunità di rivedere la posizione degli aiuti capitelai e delle maestre assistenti di tessitura:

si è proceduto all'aggiornamento dell'accordo integrativo provinciale stipulato per detta categoria il 25 febbraio 1947.

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo, normativo e salariale si applica alle categorie degli aiuti capitelai e delle maestre assistenti della tessitura serica dipendenti da aziende associate alla Unione Industriali di Como.

Essa fissa inoltre il trattamento salariale delle maestre comuni di tessitura serica (maestrine) dipendenti dalle aziende anzidette.

Per la parte normativa per le maestrine stesse si fa riferimento al contratto nazionale di lavoro per la tessitura serica stipulato il 31 luglio 1959 (parte operai).

Art. 2.

AIUTO CAPOTELAIO DI TESSITURA SERICA

E' il lavoratore che alle dipendenze di uno o più capitelai, li coadiuva nelle loro mansioni, sostituendoli in caso di bisogno.

L'aiuto capotelaio che sostituisce provvisoriamente il capotelaio in servizio, non avrà come regola, il diritto di passare nella categoria dei capitelai.

Qualora prestasse servizio di capotelaio mostrando la capacità richiesta dalle mansioni oltre termine di sei mesi continuativi, avrà il diritto di occupare il primo posto di capotelaio che si rendesse vacante nella ditta. Egli percepirà sempre il compenso del capotelaio durante il periodo in cui eserciterà le mansioni anche provvisorie di capotelaio, e, qualora dovesse riprendere il posto di aiuto capotelaio, dopo i sei mesi di servizio continuativo, in seguito al rientro del capotelaio effettivo, avrà diritto al compenso degli aiuto capitelaio, maggiorato del 50% della differenza della retribuzione tra quella dell'aiuto capotelaio e la retribuzione del capotelaio, oltre al riconoscimento della qualifica di capotelaio.

Per raggiungere la qualifica di aiuto capotelaio si dovrà esigere un periodo di tirocinio con un massimo di quattro anni di lavoro continuativo.

Il diploma conseguito per la frequenza dei corsi professionali tessili, dà diritto alla riduzione del periodo di tirocinio a tre anni.

Art. 3.

MAESTRE ASSISTENTI DI TESSITURA SERICA

E' l'operaia di provata abilità ed idoneità, la quale esplica prevalentemente le seguenti mansioni:

a) istruisce e sorveglia le apprendiste, assegna il posto alle operaie, in relazione al lavoro richiesto giudicandone la capacità ad eseguirlo;

b) controlla la lavorazione, in relazione alle disposizioni tecniche ricevute (armatura, disegno, colore, materiale, ecc.);

c) è responsabile della disciplina e del lavoro, con facoltà di proporre provvedimenti disciplinari; control la l'entrata e l'uscita e le assenze delle operaie e raccoglie le giustificazioni, riceve le richieste di permessi e ne propone la accettazione o il rifiuto.

Art. 4.

ASSUNZIONE

Per l'assunzione del personale valgono le norme di legge in materia.

All'atto dell'assunzione la ditta comunicherà all'interessato, e ciò risulterà da documento scritto (libretto di lavoro, ecc.) data di assunzione, qualifica, durata del periodo di prova.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova, che dovrà essere comunicato per iscritto all'atto dell'assunzione, non dovrà superare la durata di quatto settimane. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà avere luogo in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità, con il pagamento della sola retribuzione per il periodo di lavoro effettivamente prestato.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto.

Il periodo di prova non seguito da conferma in servizio non dà diritto alle frazioni di ferie e di gratifica natalizia.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge e relative deroghe ed eccezioni.

Il lavoro straordinario (e cioè quello compiuto oltre l'orario normale giornaliero di 8 ore) notturno e festivo, saranno retribuiti con le seguenti percentuali di maggiorazione da calcolarsi sulla paga oraria del periodo di paga in corso:

per lavoro straordinario diurno 20% ;
per lavoro straordinario notturno 40% ;
per lavoro notturno a turni avvicendati 15% ;
per lavoro notturno a turni non avvicendati 20% ;
per lavoro domenicale con riposo compensativo 10% ;
per lavoro domenicale o in giorno feriale sostitutivo senza riposo compensativo 40% ;
per lavoro straordinario festivo diurno 45% ;
per lavoro straordinario festivo notturno 55% ;
per lavoro nelle ricorrenze festive di cui all'art. 6 del D. L. 27 maggio 1949, n. 260 (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre) 35%.

Le percentuali di cui sopra si applicano sul salario individuale di fatto e sulla indennità di contingenza.

Le percentuali di maggiorazione sopra riportate non sono cumulabili tra loro, la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro autorizzato e prestato tra le ore 22 e le ore 6 è considerato notturno.

Per la determinazione della retribuzione oraria, i minimi di paga e le retribuzioni di fatto verranno divisi rispettivamente per 200-100 e 96, a seconda che siano riferiti a mese, quindicina o quattordicina.

Art. 7

LAVORO A SQUADRE

Per il lavoro a due o più squadre si seguirà l'orario di lavoro e si adotteranno le stesse norme ed il trattamento fissato nel contratto di lavoro in vigore per le maestranze delle relative categorie di industria.

Art. 8.

ASSEGNAZIONE DEL MACCHINARIO

L'assegnazione del macchinario sarà regolata, caso per caso, considerando il tipo e la qualità delle macchine e la capacità produttiva ordinaria del lavoratore.

Art. 9.

GIORNI FESTIVI E RIPOSO SETTIMANALE

Per la determinazione dei giorni festivi e del riposo settimanale, nonchè per il recupero dei giorni festivi, valgono le norme contenute nei contratti e nei calendari di lavoro in vigore per le maestranze delle relative categorie di industria.

Il riposo settimanale cadrà in domenica; salvo le eccezioni di legge o di contratto fermo restando il diritto al riposo compensativo.

Art. 10.

CONCESSIONI SPECIALI

Nel primo trimestre di ogni anno le ditte forniranno al personale disciplinato dal presente contratto un abito da lavoro confezionato. Provvederanno inoltre a fornire nei locali di pulizia il sapone e gli asciugamani.

Art. 11

ASSENZE E PERMESSI

Le assenze dovranno essere giustificate entro le 24 ore dal loro inizio, e non saranno retribuite.

Naturalmente anche ogni assenza ingiustificata non sarà retribuita, salvo inoltre le eventuali sanzioni disciplinari.

In caso di matrimonio, verranno concessi giorni dodici di calendario di permesso retribuiti, non computabili nelle ferie annuali. Al lavoratore che ne faccia richiesta la ditta può accordare permessi senza corrispondere la retribuzione.

Art. 12.

RETRIBUZIONE

I minimi di paga, riferiti a periodi mensili, vengono fissati come segue:

aiuto capotelaio L. 39.200;
maestre assistenti L. 33.150.

Le modalità di corresponsione della retribuzione sono stabilite dall'articolo seguente.

Qualora per sospensione di lavoro o per una causa contingente e comunque non attribuibile a fatto ed a colpa del datore di lavoro l'attività dell'aiuto capotelaio o della maestra assistente dovesse rimanere interrotta, si seguiranno i seguenti criteri:

a) per la cessazione subitanea e completa del lavoro di tessitura nella fabbrica spetterà l'intero compenso normale mensile per il primo mese, ed il 50% del medesimo per gli altri mesi successivi;

b) in caso di riduzione continuativa del lavoro nella fabbrica, il compenso viene ridotto nella misura di cui al prospetto che di seguito riportiamo:

Orario	Percentuale di riduzione	Retribuzione mensile	
		Aiuto capitelai	maestre assistenti
48		39.200	33.150
47	1,20	38.730	32.752
46	2,40	38.259	32.354
45	3,60	37.789	31.957
44	4,70	37.358	31.592
43	5,90	36.887	31.194
42	7,10	36.417	30.796
41	8,20	35.986	30.432
40	9,40	35.515	30.034
39	12,60	34.261	28.973
38	13,80	33.790	28.575
37	15 —	33.320	28.178
36	16,20	32.850	27.780
35	17,30	32.418	27.415
34	18,50	31.948	27.017
33	19,70	31.478	26.619
32	20,80	31.046	26.255
31	28,20	28.146	23.802
30	29,40	27.675	23.404
29	30,60	27.205	23.006
28	31,70	26.774	22.641
27	32,90	26.303	22.244
26	34,10	25.834	21.846
25	35,30	25.362	21.448
24	36,40	24.931	21.083

c) nel caso che dopo tale periodo la fabbrica dovesse chiudere, l'aiuto capotelaio e la maestra assistente riceveranno il 50% del compenso normale mensile per un periodo di tre mesi consecutivi, escluso il trattamento di contingenza, che costituisce un compenso a sè stante, secondo le vigenti disposizioni.

N. B. — Sui minimi di paga sopra indicati al 1° comma del presente articolo saranno calcolate le percentuali degli aumenti periodici di anzianità di cui all'art. 18 del presente contratto.

Art. 13.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato a quattordicina a quindicina od a mese, secondo quanto praticato normalmente dalla ditta, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione stessa.

In caso di contestazione sull'ammontare della retribuzione dovrà essere corrisposta al lavoratore frattanto la parte non contestata.

Art. 14.

TRASFERTE

Al lavoratore comandato in trasferta sarà corrisposta un'indennità da concordarsi di volta in volta oppure saranno rimborsate le spese di vitto ed alloggio dietro presentazione della nota spese, sostenute dall'interessato.

Art. 15.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO

L'assenza dovrà essere comunicata dal lavoratore entro 48 ore dall'inizio della assenza medesima al proprio datore di lavoro, salvo il caso di giustificato impedimento. L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia del lavoratore da un medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia, la ditta conserverà al lavoratore non in prova il posto per un periodo di sei mesi corrispondendogli la retribuzione normale per tre mesi se l'anzianità non superi i 10 anni; e per un periodo di 10 mesi corrispondendogli la retribuzione per quattro mesi e mezzo, se l'anzianità sia superiore ai 10 anni di servizio.

Al lavoratore infortunato nell'azienda saranno conservati il posto e l'anzianità fino alla guarigione clinica, intesa questa nel senso che la stessa concida con il rilascio del certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro.

La ditta userà al lavoratore infortunato lo stesso trattamento previsto per il caso di malattia.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento del lavoratore, gli corrisponderà il trattamento normale di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio presso l'azienda, questi potrà risolvere il contratto di lavoro, con diritto al trattamento di licenziamento, esclusa la indennità di preavviso.

L'operaio ammalato od infortunato non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento durante i periodi previsti per la conservazione del posto.

Art. 16.

TRATTAMENTO PER CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare di leva, ed il lavoratore ha diritto alla sola conservazione del posto, purchè si presenti a riprendere servizio entro trenta giorni dal termine del servizio militare di leva per congedo o dall'invio in licenza illimitata, salvo il caso di comprovato impedimento.

Nel caso di mancata presentazione nei termini suddetti verrà considerato dimissionario.

In caso di richiamo alle armi la ditta conserverà il posto con decorrenza dell'anzianità.

Ai richiamati verrà corrisposto, il compenso mensile per il periodo massimo di due mesi dalla data di richiamo alle armi, esclusa la contingenza.

Tale compenso non verrà corrisposto qualora disposizioni legislative attribuiscano ai lavoratori della categoria, a carico degli Istituti di assicurazione od altri Enti, un compenso temporaneo per la durata fino a due mesi.

Art. 17.

ASSICURAZIONI SOCIALI DI INFORTUNIO E MALATTIA E TRATTAMENTO GESTANTI

Per le assicurazioni sociali, per le assicurazioni contro gli infortuni, per il trattamento di Cassa Mutua Malattia e per il trattamento di gravidanza e puerperio valgono le disposizioni vigenti per le cotegorie operaie della tessitura serica.

Art. 18.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

I lavoratori avranno diritto, nei primi quattordici anni di anzianità maturati nella categoria di appartenenza, indipendentemente da eventuali assegni individuali di merito, sia temporanei che definitivi, ad una maggiorazione del compenso normale mensile (esclusa l'indennità di contingenza) nelle seguenti misure percentuali, da calcolarsi sempre sul compenso base mensile della categoria di appartenenza del lavoratore (vedi art 12 del presente contratto):

per il primo e secondo biennio aumento biennale 2,75%;

per il terzo, quarto, quinto, sesto e settimo biennio aumento biennale 3%.

L'assegnazione degli aumenti periodici suddetti ha effetto dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello nel quale si compie il biennio di anzianità.

Per i lavoratori in servizio alla data del 1° gennaio 1946 verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, un'anzianità massima di 8 anni, qualora ne abbiano una maggiore.

Gli aumenti periodici maturati a tutto il 31 luglio 1959 vengono fissati nella seguente misura per ciascun biennio:

		Aiuti capitelai	Maestre assistenti
primo e secondo biennio	L.	800	650
bienni successivi	»	900	750

Il presente accordo ha decorrenza dal 1° agosto 1959 tenendo però presente che le nuove percentuali per scatti biennali valgono per i bienni che verranno a compiersi successivamente a tale data.

Art. 19.

FERIE

Al lavoratore che abbia un'anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso l'azienda nella quale è occupato, sarà concesso ogni anno un periodo di ferie retribuito, commisurato all'anzianità di servizio, come appresso:

a) anzianità fino a 6 anni compiuti, giorni 15 lavorativi;

b) anzianità oltre i 6 anni compiuti, giorni 20 lavorativi.

Le ferie saranno godute in parte unitamente alle maestranze e le rimanenti in epoca da convenirsi, compatibilmente con le esigenze di lavoro, possibilmente da maggio a settembre. Agli effetti del riconoscimento dei maggiori periodi feriali di cui sopra, si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata nell'azienda, nelle mansioni previste dal presente contratto.

Se però il lavoratore abbia compiuto nella categoria un'anzianità che, cumulata con quella della ditta presso cui presta attualmente servizio superi i 6 anni, gli verranno concesse le ferie stabilite dal primo comma del presente articolo, e cioè giorni 20.

Si conviene che l'azienda, in relazione alle esigenze di lavoro, avrà facoltà, di corrispondere l'indennità sostitutiva in luogo dell'effettivo godimento delle ferie, per la parte eccedente il periodo che coincida con le ferie della maestranza.

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie.

Il lavoratore non in prova avrà diritto ad un compenso pari a tanti dodicesimi del periodo feriale, per quanti sono i mesi interi di servizio prestati nel corso dell'anno.

Le sottoscritte parti stipulanti si riservano di riesaminare la situazione dei lavoratori cui si applica il presente accordo, qualora ciò si rendesse necessario dopo la definitiva stipulazione del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro per la tessitura serica, attualmente in corso di trattative.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà, normalmente alla vigilia di Natale, una gratifica pari al normale compenso mensile sulla base dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore. Nel caso di inizio e di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica stessa per quanti sono i mesi interi di servizio effettivamente prestati.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno considerate come mese compiuto.

Art. 21

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

In caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il licenziamento del lavoratore non in prova, e le sue dimissioni saranno subordinati ad un preavviso di un mese che decorrerà dalla metà o dalla fine del mese.

E' in facoltà della ditta di esonerare il personale dalla prestazione del lavoro all'inizio o nel corso del preavviso, corrispondendo la retribuzione relativa o di trattenere sulle spettanze del lavoratore l'importo corrispondente al periodo di preavviso, da questi non dato o non compiuto.

Art. 22.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Fermo restando il calcolo dell'indennità di licenziamento sulla base dei contratti vigenti per i lavoratori della tessitura serica per il servizio prestato fino a tutto il 31 dicembre 1945, per la anzianità che matura presso l'azienda dal 1° gennaio 1946 in poi, verrà corrisposta, in caso di licenziamento normale o di morte del lavoratore, nonchè di dimissioni nel caso di anzianità — presso la ditta — superiore ai 5 anni, una indennità pari alla metà del compenso normale mensile per ogni anno di servizio prestato.

Tale indennità in ogni caso verrà calcolata sulla paga corrisposta in caso di licenziamento. Essa non dovrà essere corrisposta in caso di licenziamento in tronco per giusta causa provocato dal comportamento del lavoratore.

Art. 23.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del personale di cui al presente accordo, potranno essere punite, a secondo della loro gravità, come segue:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa fino ad un massimo di tre ore di retribuzione;

d) sospensione dal lavoro o dalla retribuzione fino a tre giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con la sola indennità di anzianità;

f) licenziamento in tronco senza preavviso e senza indennità di anzianità.

Per l'applicazione delle sanzioni disciplinari sopra annunciate, si fa comunque riferimento ai criteri stabiliti dall'art. 36, parte operai, del contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959 per la tessitura serica.

Art. 24.

CONDIZIONI PARTICOLARI PER IL PERSONALE FEMMINILE

Alle lavoratrici che al 1° marzo 1951 già compiono le mansioni previste dall'art. 3 del presente contratto, o che in passato usufruivano di condizioni speciali tali da farle risultare « maestre assistenti » agli effetti del contratto medesimo, sarà senz'altro applicato il trattamento da questo previsto.

Inoltre, nell'applicazione del presente contratto i datori di lavoro terranno conto dei casi particolari di quelle « maestrine » di tessitura già comprese tra le operaie specializzate che, alla data di entrata in vigore del presente contratto, abbiano acquisito un particolare grado di capacità nelle loro mansioni.

Art. 25.

MANTENIMENTO DELLE CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le parti stipulanti sono d'accordo che il presente contratto non potrà arrecare pregiudizio alle condizioni eventualmente più favorevoli attualmente godute dai lavoratori in servizio al momento dell'entrata in vigore del presente contratto.

Detti lavoratori avranno diritto alle successive perequazioni salariali da concordarsi di volta in volta tra le parti stipulanti.

Art. 26.

TRATTAMENTO SALARIALE « MAESTRINE »

Fermo restando quanto precisato all'art. 1 del presente contratto, secondo e terzo comma, circa il trattamento economico e normativo delle « maestrine » si conviene che, agli effetti della retribuzione da corrispondersi in conseguenza del nuovo incasellamento delle qualifiche della tessitura serica (che forma parte integrante del contratto nazionale di categoria) le « maestrine » classificate come operaie specializzate *A*) percepiranno il minimo di paga stabilito, nonchè l'indennità di contingenza per tale categoria di lavoratrici.

Art. 27.

CONTROVERSIE

Gli eventuali casi controversi, che sorgessero per la applicazione del presente contratto, saranno deferiti all'esame di una apposita Commissione paritetica da nominarsi di volta in volta da parte delle Organizzazioni sindacali stipulanti.

Art. 28.

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si fa riferimento alle norme previste dal contratto nazionale collettivo di lavoro vigente per l'industria della tessitura serica 31 luglio 1959.

Art. 29.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore col 1° agosto 1959, sostituendo a tutti gli effetti il precedente contratto provinciale 25 febbraio 1947 ed avrà la stessa durata del contratto nazionale collettivo di lavoro 31 luglio 1959 per le industrie della tessitura serica.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1216.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali delle provincie di Bolzano, Cosenza, Ravenna, Udine e del comune di Vigevano (provincia di Pavia).

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, il contratto collettivo nazionale di lavoro 13 marzo 1957 e l'accordo salariale nazionale 12 agosto 1959, per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali;

Visto, per la provincia di Bolzano, l'accordo collettivo integrativo 23 maggio 1959, stipulato tra la Sezione ACIS Spettacolo dell'Associazione Provinciale degli Industriali e la Federazione Provinciale Unitaria Lavoratori dello Spettacolo C.I.S.L. -, la Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -;

Visto, per la provincia di Cosenza, l'accordo collettivo integrativo 30 settembre 1959, stipulato tra la Delegazione Provinciale del Piccolo Esercizio Cinematografico dell'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, l'Unione Provinciale U.I.L. -;

Visto, per la provincia di Ravenna, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959, e relative tabelle, stipulato tra la Sezione AGIS Spettacolo dell'Associazione Provinciale degli Industriali e il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo - C.G.I.L. -, il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Autonoma Lavoratori dello Spettacolo - U.I.L., il Sindacato Provinciale della Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo C.I.S.L. -;

Visto, per la provincia di Udine, l'accordo collettivo integrativo 22 marzo 1951, stipulato tra il Gruppo Industrie dello Spettacolo dell'Associazione Provinciale degli Industriali e la Camera Confederale del Lavoro -C.G.I.L. -, l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -;

Visto, per il Comune di Vigevano, provincia di Pavia, l'accordo collettivo integrativo 25 maggio 1959, stipulato tra la Delegazione ACIS Provinciale e la Camera del Lavoro;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 9 della provincia di Bolzano, in data 21 dicembre 1960, n. 2 della provincia di Cosenza, in data 30 maggio 1960, n. 8 della provincia di Ravenna, in data 7 dicembre 1960, n. 8 della provincia di Udine, in data 7 maggio 1960, n. 3 della provincia di Pavia, in data 4 giugno 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività, relative ai dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali, per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Bolzano, l'accordo collettivo integrativo 23 maggio 1959:

— per la provincia di Cosenza, l'accordo collettivo integrativo 30 settembre 1959:

— per la provincia di Ravenna, il contratto collettivo integrativo 30 settembre 1959;

— per la provincia di Udine, l'accordo collettivo integrativo 22 marzo 1951;

— per il Comune di Vigevano (provincia di Pavia), l'accordo collettivo integrativo 25 maggio 1959;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi e del contratto anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali delle provincie di Bolzano, Cosenza, Ravenna, Udine e del Comune di Vigevano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 36. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 23 MAGGIO 1959 PER I DIPENDENTI DAGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRALI DELLA PROVINCIA DI BOLZANO

In Bolzano, lì 23 maggio 1959, tra la Sezione A.G.I.S. SPETTACOLO DELLA ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI della provincia di Bolzano, rappresentata agli effetti del presente accordo dal sig. rag. *Ariele Marangoni*, Presidente della Sezione stessa, assistito dal dott. *Umberto Pallozzi* dell'Associazione Industriali

e

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI DELLO SPETTACOLO FULS-CISL di Bolzano rappresentata dal suo Segretario sig. *Aldo Nervo*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Bolzano (CGIL), rappresentata dal suo segretario sig. *Giovanni Guastalli*

visto l'art. 16 del contratto collettivo nazionale di lavoro 13 marzo 1957 vigente per i dipendenti da esercizi cinematografici, che prevede la determinazione in sede provinciale di una giornata da considerare festiva oltre a quelle di festività nazionali e infrasettimanali disposte dalla legge 27 maggio 1949, n. 260, modificata con la legge 31 marzo 1954 n. 90,

si conviene quanto segue:

Art. 1.

Gli esercizi cinematografici e cinema-teatrali della provincia di Bolzano corrisponderanno in aggiunta alla normale retribuzione del mese di febbraio di ciascun anno, una giornata di retribuzione globale, secondo le norme vigenti per le festività infrasettimanali.

Art. 2.

Il presente accordo entra in vigore a decorrere dal 1° gennaio 1959 ed avrà la durata del C.C.N. 13 marzo 1957 del cui art. 16 si considera integrativo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 SETTEMBRE 1959 PER I DIPENDENTI DAGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRALI DELLA PROVINCIA DI COSENZA

Il giorno 30 settembre 1959, presso la sede dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Cosenza, sono presenti:

sig. *Luigi Pietramala*, Delegato Provinciale del PICCOLO ESERCIZIO CINEMATOGRAFICO, assistito dal dott. *V M Borrello*, Direttore dell'Associazione anzidetta;

sig. *Donato Gerardo*, e sig. *Osvaldo Balducchi*, in rappresentanza della CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO;

sig. *Nicolò Reverdito* e sig. *Luigi Caracciolo*, in rappresentanza dell'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE;

cav. *Giuseppe Caputo*, in rappresentanza dell'UNIONE PROVINCIALE dell'U I.L.

Con riferimento a quanto demandato alle Organizzazioni territoriali dall'art. 4 dell'Accordo Nazionale 12 agosto 1959 per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali, viene stabilito:

Art. 1.

Le retribuzioni dei dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali della Provincia di Cosenza, siti in località diverse dal Capoluogo, sono quelle risultanti dalle tabelle salariali in vigore dal 18 dicembre 1959 per gli esercizi del Capoluogo, con la riduzione dell'8 %

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 30 SETTEMBRE 1959 PER I DIPENDENTI DAGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRALI DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Art. 1.

Tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEGLI INDUSTRIALI Sezione dello Spettacolo (A.G.I.S.), Ravenna rappresentata dal sig. *Benelli* ing. *Giuseppe*, presidente, assistito dal sig. *Cicognani* dott. *Celso*, Segretario Generale dell'Associazione;

e

il SINDACATO PROVINCIALE di Ravenna della F.I.L.S., rappresentato dalla Sig.na *Maria Bassi*, assistita dalla CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO (C.G.I.L.), nella persona del Sig. *Bruto Contarini;*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA F.I A.L.S. aderente alla U.I.L., rappresentato dal sig. *Gnani Armando;*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA F.U.L.S. aderente alla C.I.S.L., rappresentato dal sig. *Giuseppe Piancastelli;*

si conviene che il contratto nazionale 13 marzo 1957 prorogato con l'accordo nazionale 12 agosto 1959 che entrerà in vigore il 18 dicembre 1959, stipulato dalla Associazione Nazionale Esercenti Cinema con la Federazione Italiana Lavoratori dello Spettacolo, la Federazione Unitaria Lavoratori dello Spettacolo, La Federazione Italiana Autonoma Lavoratori dello Spettacolo, venga applicato nell'ambito territoriale della Provincia di Ravenna integrato con le pattuizioni di cui ai seguenti articoli:

Art. 2.

RETRIBUZIONE PER LA CITTÀ CAPOLUOGO DI PROVINCIA

Con riferimento all'art. 2 comma *a*) dell'accordo nazionale, si concorda che gli scatti retributivi per gli esercizi di categoria inferiore alla 1ª sono i seguenti:

2ª Categoria 1 % in meno della prima;
3ª Categoria 2,50 % in meno della prima;
4ª Categoria 4 % in meno della prima;
5ª Categoria 6 % in meno della prima
come da tabelle allegate *A-B*.

Art. 3.

RETRIBUZIONE PER LE LOCALITÀ DIVERSE DAL CAPOLUOGO DI PROVINCIA

In relazione all'art. 4 comma 1) dell'Accordo Nazionale, le retribuzioni dei dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali siti in località diverse dal capoluogo di Provincia, sono calcolate con uno scarto dell'1 % rispetto a quelle del copoluogo (vedi tabelle allegate *C-D*).

Art. 4.

SCARTI RETRIBUTIVI PER I MINORI

Gli scarti percentuali per i dipendenti previsti allo articolo 2 comma *b*) per i dipendenti degli esercizi cinematografici e cinema-teatrali di età inferiore agli anni 20 sono i seguenti:

a) diminuzione del 7 % dal salario normale per i dipendenti dai 18 anni ai 20 anni;

b) diminuzione del 23 % dal salario normale per i dipendenti tra i 16 e i 18 anni.

Al compimento degli anni 20 il dipendente sarà retribuito a paga normale.

Art. 5.

FESTIVITÀ

In ottemperanza a quanto dispone l'art 16 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, si è convenuto di fissare come festività aggiuntiva l'ultimo giorno di carnevale.

Art. 6.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha la stessa decorrenza dell'accordo al quale si riferisce e come durata quella del Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti dagli esercizi cinematografici e cinema-teatrali che, con l'articolo 7 dell'accordo di cui sopra, è stato prorogato fino al 31 dicembre 1961.

Dichiarazione a verbale

Si dichiara che la riduzione del salario nella misura del 7 e del 23 % rispettivamente per i lavoratori in età compresa fra i 18 e 20 anni e tra i 16 e 18 anni, non sarà applicata nei confronti dei lavoratori che all'entrata in vigore del presente contratto godessero di condizioni più favorevoli che s'intendono pertanto confermate.

Fatto, letto ed approvato in Ravenna il 30 settembre 1959

TABELLE ALLEGATE AL CONTRATTO INTEGRATIVO PROVINCIALE PER GLI ADDETTI AGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA TEATRALI

(Stipulato il 30 settembre 1959 per la Provincia di Ravenna)

Tabella valida per la città capoluogo di provincia per gli IMPIEGATI di età superiore ai 21 anni con scarti retributivi per gli esercizi di categoria inferiore alla prima

A { 2ª categoria 1,—% in meno della prima; 3ª categoria 2,50% in meno della prima; 4ª categoria 4,—% in meno della prima; 5ª categoria 6,—% in meno della prima

QUALIFICHE	UOMINI					DONNE				
	Locale di 1ª cat.	Locale di 2ª cat. — 1%	Locale di 3ª cat. — 2,50%	Locale di 4ª cat. — 4%	Locale di 5ª cat. — 5%	Locale di 1ª cat.	Locale di 2ª cat. — 1%	Locale di 3ª cat. — 2,50%	Locale di 4ª cat. — 4%	Locale di 5ª cat. — 6%
Impiegato 1ª cat. + 21 anni	71.847	71.129	70.051	68.973	67.536	71.847	71.129	70.051	68.973	67.536
Impiegato 2ª cat. + 21 anni	53.984	53.444	52.634	51.825	50.745	46.401	45.937	45.241	44.545	43.617
Impiegato 2ª cat, — 21 anni	46.793	46.325	45.623	44.921	43.985	39.884	39.485	38.887	38.289	37.491
Impiegato 3ª cat. A + 21 anni	40.165	39.763	39.161	38.558	37.755	34.547	34.202	33.683	33.165	32.474
Impiegato 3ª cat. A 20–21 anni	38.592	38.206	37.627	37.048	36.276	32.581	32.255	31.766	31.278	30.626
Impiegato 3ª cat. A 19–20 anni	37.075	36.704	36.148	35.592	34.851	29.323	29.030	28.590	28.150	27.564
Impiegato 3ª cat. A 18–19 anni	34.042	33.702	33.191	36.680	31.999	27.132	26.861	26.454	26.047	25.504
Impiegato 3ª cat. A 17–18 anni	29.323	29.030	28.590	28.150	27.564	24.885	24.636	24.263	23.890	23.392
Impiegato 3ª cat. B + 21 anni	33.985	33.645	33.135	32.626	31.946	29.267	28.974	28.535	28.096	27.511
Impiegato 3ª cat. B 20–21 anni	32.469	32.144	31.657	31.170	30.521	27.918	27.639	27.220	26.801	26.243
Impiegato 3ª cat. B 19–20 anni	31.514	31.199	30.726	30.253	29.623	26.178	25.916	25.524	25.131	24.607
Impiegato 3ª cat. B 18–19 anni	29.491	29.196	28.754	28.311	27.722	23.087	22.856	22.510	22.164	21.702
Impiegato 3ª cat. B 17–18 anni	29.942	24.693	24.313	23.944	23.445	21.065	20.854	20.538	20.222	19.801

Va aggiunto inoltre: 1) L'indennità di contingenza o scala mobile. 2) Gli eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto.

Tabella valida per la città capoluogo di provincia per i PRESTATORI D'OPERA in età superiore ai 20 anni con gli scarti retributivi per gli esercizi di categoria inferiore alla prima

B { 2ª categoria 1,—% in meno della prima; 3ª categoria 2,50% in meno della prima; 4ª categoria 4,—% in meno della prima; 5ª categoria 6,—% in meno della prima

QUALIFICHE	Locale di 1ª categ.		Locale di 2ª categ.		Locale di 3ª categ.		Locale di 4ª categ.		Locale di 5ª categ.	
	Retribuz.	3° elem.	Retribuz.	3° elem.	Retribuz.	3° elem.	Retribuz.	3° elem.	Retribuz.	3° elem.
Specializzati										
1° operatore	217,35	—	215.18	—	211,92	—	208,66	—	204,31	—
2° operatore	196,35	2,00	194.39	1,98	191,44	1,95	188,50	1,92	184,57	1,88
altri specializzati	174.25	5.00	172.51	4.95	169,89	4.88	167,28	4.80	163,80	4,70
Qualificati										
aiuto operatore	154,65	3,70	153.11	3.66	150,78	3.61	148,46	3,55	145,37	3,48
bigliettaio (*)	122,70	12,15	121,47	12,03	119,63	11,85	117.79	11,66	115,34	11,42
Manovali Specializzati										
affissatore, maschera controllo.	146,95	3,00	145,48	2.97	143,28	2,93	141,07	2,88	138,13	2,82
custode diurno.	1176,00	—	1164.24	—	1146,60	—	1128.96	—	1105.44	—
Manovali Comuni										
maschera di sala A	137,50	—	136,13	—	134,06	—	132,00	—	129,25	—
maschera di sala B	129,50	7,65	128,21	7,57	126,26	7,46	124,32	7,34	121,73	7,19
lucciola	111,80	7,55	110,68	7,47	109,01	7,36	107,33	7,25	105,09	7,10
personale pulizia A	133,60	3,75	132,26	3,71	130,26	3,66	128,26	3,60	125,58	3,53
personale pulizia B	111,80	7,55	110,68	7,47	109,01	7,36	107,33	7,25	105,09	7,10

Va aggiunto inoltre: 1) L'indennità di contingenza o scala mobile. 2) Gli eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto.

(*) Vedi articolo 6 contratto collettivo nazionale.

Tabella valida per le località diverse dalla città capoluogo di provincia per gli IMPIEGATI in età superiore ai 21 anni con gli scarti retributivi per gli esercizi di categoria inferiore alla prima

C { In applicazione dell'articolo 4 – 1 le retribuzioni per queste località sono state calcolate con uno scarto dell'1 % rispetto a quelle del capoluogo.

QUALIFICHE	UOMINI					DONNE				
	Locale di 1ª cat.	Locale di 2ª cat.	Locale di 3ª cat.	Locale di 4ª cat.	Locale di 5ª cat.	Locale di 1ª cat.	Locale di 2ª cat.	Locale di 3ª cat.	Locale di 4ª cat.	Locale di 5ª cat.
Impiegato 1ª cat. + 21 anni	71.129	70.418	69.350	68.283	66.861	71.129	70.418	69.350	68.283	66.861
Impiegato 2ª cat. + 21 anni	53.444	52.910	52.108	51.307	50.238	45.937	45.478	44.789	44.100	43.181
Impiegato 2ª cat. — 21 anni	46.325	45.862	45.167	44.472	43.545	39.485	39.090	38.498	37.906	37.116
Impiegato 3ª cat. A + 21 anni	39.763	39.365	38.769	38.172	37.377	34.202	33.860	33.346	32.833	32.149
Impiegato 3ª cat. A 20–21 anni	38.206	37.824	37.251	36.678	35.913	32.255	31.932	31.448	30.965	30.320
Impiegato 3ª cat. A 19–20 anni	36.704	36.337	35.787	35.236	34.502	29.030	28.740	28.304	27.869	27.288
Impiegato 3ª cat. A 18–19 anni	33.702	33.365	32.859	32.353	31.679	26.861	26.592	26.190	25.787	25.249
Impiegato 3ª cat. A 17–18 anni	29.030	28.740	28.304	27.839	27.288	24.636	24.390	24.020	23.651	23.158
Impiegato 3ª cat. B + 21 anni	33.645	33.309	32.804	32.300	31.627	28.974	28.684	28.250	27.815	27.236
Impiegato 3ª cat. B 20–21 anni	32.144	31.823	31.340	30.858	30.216	27.639	27.363	26.948	26.533	25.981
Impiegato 3ª cat. B 19–20 anni	31.199	30.887	30.419	29.950	29.327	25.916	25.657	25.269	24.880	24.361
Impiegato 3ª cat. B 18–19 anni	29.196	28.904	28.466	28.028	27.445	22.856	22.627	22.285	21.942	21.485
Impiegato 3ª cat. B 17–18 anni	24.693	24.446	24.075	23.705	23.211	20.854	20.645	20.333	20.020	19.603

Va aggiunto inoltre: 1) L'indennità di contingenza o scala mobile. 2) Gli eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto.

Tabella valida per le località diverse dalla città capoluogo di provincia per i PRESTATORI D'OPERA in età superiore ai 20 anni con gli scarti retributivi per gli esercizi di categoria inferiore alla prima

D { In applicazione all'articolo 4 – 1 le retribuzioni per queste località sono state calcolate con uno scarto dell'1 % rispetto a quelle del capoluogo.

QUALIFICHE	Locale di 1ª categoria		Locale di 2ª categoria		Locale di 3ª categoria		Locale di 4ª categoria		Locale di 5ª categoria	
	Retribuz.	3° elem.	Retribuz.	3° elem.	Retribuz.	3° elem.	Retribuz.	3° elem.	Retribuz.	3° elem.
Specializzati										
1° operatore	215,18	—	213,03	—	209,80	—	206,58	—	202,26	—
2° operatore	194,39	1,98	192,45	1,96	189,53	1,93	186,62	1,90	182,73	1,86
altri specializzati	172,51	4,95	170,80	4,90	168,19	4,83	165,61	4,75	162,16	4,65
Qualificati										
aiuto operatore	153,11	3,66	151,58	3,63	149,27	3,57	146,97	3,51	143,92	3,45
bigliettaio	121,47	12,03	120,26	11,91	118,44	11,73	116,62	11,55	114,18	11,30
Manovali specializzati										
affissatore, maschera controllo.	145,48	2,97	144,03	2,94	141,85	2,90	139,66	2,85	136,75	2,79
custode diurno	1164,24	—	1152,60	—	1135,13	—	1117,67	—	1094,38	—
Manovali comuni										
maschera di sala A	136,13	—	134,77	—	132,73	—	130,68	—	127,96	—
maschera di sala B	128,21	7,57	126,93	7,50	124,99	7,39	123,07	7,27	120,52	7,11
lucciola	110,68	7,47	109,57	7,40	107,92	7,28	106,25	7,17	104,04	7,03
personale pulizia A	132,26	3,71	130,94	3,67	128,95	3,63	126,98	3,56	124,33	3,50
personale pulizia B	110,68	7,47	109,57	7,40	107,92	7,28	106,25	7,17	104,04	7,03

Va aggiunto inoltre: 1) L'indennità di contingenza o scala mobile. 2) Gli eventuali scatti di anzianità per gli aventi diritto.

Visti, il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 22 MARZO 1951 PER I DIPENDENTI DAGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRI DELLA PROVINCIA DI UDINE

In Udine, addì 22 marzo 1951, presso la sede dell'Associazione degli Industriali della provincia,

tra

il GRUPPO INDUSTRIE DELLO SPETTACOLO della Associazione degli Industriali della Provincia di Udine, rappresentato dal suo Capo Gruppo dott. *Nino Gentili*, assistito dal Direttore dell'Associazione stessa:

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Udine e provincia rappresentata dal sig. *Elso Gasparotto*;

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE della C.I.S.L. di Udine rappresentata dal sig. rag. *Igino Maieron;*

in esecuzione del nuovo contratto nazionale di lavoro per i dipendenti dai cinema e cinema-teatri del 18 marzo 1950, è stato convenuto il presente accordo integrativo da valere per gli Esercizi Cinematografici di Udine e provincia.

Art. 1

In applicazione di quanto previsto dall'art. 19 del richiamato contratto normativo si conviene di considerare la giornata del Venerdì Santo alla stregua delle festività infrasettimanali, estendendo a tale occasione il trattamento economico previsto dallo stesso art. 19.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 25 MAGGIO 1959 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DAGLI ESERCIZI CINEMATOGRAFICI E CINEMA-TEATRALI DEL COMUNE DI VIGEVANO (PROVINCIA DI PAVIA)

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 25 del mese di maggio dell'anno millenovecentocinquantanove, presso la Camera del Lavoro di Vigevano, sono convenuti i signori:

Cappello Gastone, per la CAMERA DEL LAVORO di Vigevano;

Savone Claudio, per la Delegazione AGIS della provincia di Pavia.

Visto l'art. 16 del Contratto Nazionale di Lavoro del 13 marzo 1957 e precedente in merito alla fissazione della giornata per la 19ª festività prevista da detto articolo.

Preso atto dell'impegno da parte dei titolari dei Cinema di Vigevano di corrispondere gli arretrati dal 1954 in avanti di detta festività, qualora non siano stati corrisposti o qualora siano stati corrisposti solo in parte.

si concorda

in base al disposto dell'articolo suaccennato che demanda alle Organizzazioni territoriali il compito di stabilire la data di detta 19ª festività; che detta giornata sia fissata nel venerdì antecedente la Pasqua di ogni anno, tenuto conto che in detto giorno quasi tutti i locali sono chiusi.

Qualora invece i locali dovessero in tale giornata dare attività, oltre alla retribuzione con relativa maggiorazione per il lavoro svolto, si corrisponderà ai dipendenti una giornata intera, come previsto per le altre festività dalle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Detto accordo avrà valore sino a che non saranno modificati da nuovo contratto i disposti dell'art. 16.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1217.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da imprese produttrici di guanti di pelle delle provincie di Bergamo e Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ed emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni per i settori industriali;

Visto l'accordo 28 luglio 1954 integrativo del suddetto accordo 12 giugno 1954;

Visto, per la provincia di Bergamo, l'accordo collettivo 24 maggio 1955, sul conglobamento delle retribuzioni degli operai dipendenti dalle aziende fabbricanti guanti di pelle, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Industriali e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. la Camera Sindacale Provinciale U.I.L.;

Visto, per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 6 maggio 1955, e relative tabelle, per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni delle maestranze addette alle aziende fabbricanti guanti di pelle, stipulato tra l'Associazione Industriale Lombarda e la Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. Sindacato Lavoratori Abbigliamento, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. Sindacato Lavoratori dell'Abbigliamento; al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Bergamo, in data 5 aprile 1960, n. 6 della provincia di Milano, in data 22 giugno 1960, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Bergamo, l'accordo collettivo 24 maggio 1955, per il conglobamento delle retribuzioni degli operai dipendenti dalle aziende fabbricanti guanti di pelle;

— per la provincia di Milano, l'accordo collettivo 6 maggio 1955, per il conglobamento e riassetto zonale delle retribuzioni delle maestranze addette alle aziende fabbricanti guanti di pelle;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la relativa disciplina nazionale.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese produttrici di guanti di pelle delle provincie di Bergamo e Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 35. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 24 MAGGIO 1955, SUL CONGLOBAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DEGLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE FABBRICANTI GUANTI DI PELLE DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

Addì 24 maggio 1955, in Bergamo

tra

l'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI di Bergamo, rappresentata dal suo Presidente dott. *Cesare De Ponti,* assistito dal Direttore dell'Unione stessa dott. *Stefano Gavotti Verospi,*, nonchè dal sig. *Egisto Massi*

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE (C.I.S.L.) di Bergamo, rappresentata dal suo Segretario generale on. *Aurelio Colleoni,* assistito dal sig. *Giuseppe Gualandris,*

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE (U.I.L.) di Bergamo, rappresentata dal suo Segretario sig. *Pietro Lombardoni,*

ai fini dell'attuazione nei riguardi degli operai dipendenti dalle aziende industriali fabbricanti di guanti di pelle dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954 per il conglobamento delle retribuzioni, si è convenuto quanto segue:

nella provincia di Bergamo le nuove retribuzioni minime unificate per gli anzidetti operai sono quelle risultanti dall'annessa tabella.

ALLEGATO ALL'ACCORDO PROVINCIALE 24 MAGGIO 1955

Tabella delle retribuzioni minime unificate per gli operai dipendenti dalle aziende industriali fabbricanti di guanti in pelle, fissate ai sensi dell'art. 1 dell'accordo interconfederale 12 giugno 1954, in vigore nella provincia di Bergamo con decorrenza dall'inizio del periodo di paga in corso al 12 luglio 1954.

		Uomini
Operai tagliatori ed altri specializzati:		
superiori 20 anni	L.	162,00
18-20 anni	»	157,10
16-18 anni	»	139,05
Operai qualificati:		
superiori 20 anni	L.	145,40
18-20 anni	»	140,85
16-18 anni	»	123,70
inferiori 16 anni	»	102,35
Manovali specializzati:		
superiori 20 anni	L.	137,55
18-20 anni	»	128,25
16-18 anni	»	101,15
inferiori 16 anni	»	79,65
Manovali comuni:		
superiori 20 anni	L.	128,85
18-20 anni	»	120,45
16-18 anni	»	95,35
inferiori 16 anni	»	66.10
Apprendisti:		
18-20 anni	L.	113,75
16-18 anni	»	93,00
14-16 anni	»	68,95

		Donne
1ª *categoria:*		
superiori 20 anni	L.	121.90
18-20 anni	»	102,05
16-18 anni	»	96,15
inferiori 16 anni	»	85.05
2ª *categoria:*		
superiori 20 anni	L.	115,35
18-20 anni	»	96.65
16-18 anni	»	85.70
inferiori 16 anni	»	74,50
Apprendiste:		
18-20 anni	L.	88,80
16-18 anni	»	80,35
14-16 anni	»	65,40

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 6 MAGGIO 1955, PER IL CONGLOBAMENTO ED IL RIASSETTO ZONALE DELLE RETRIBUZIONI DELLE MAESTRANZE ADDETTE ALLE AZIENDE FABBRICANTI GUANTI DI PELLE DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì, 6 maggio 1955, *Milano,*

tra

l'ASSOCIAZIONE INDUSTRIALE LOMBARDA rappresentata dal suo Presidente dott. *Alighiero de Micheli*, assistito dal dott. *Alberto Alinovi* e dal sig. *Luigi Zanzola*,

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA CISL SINDACATO LAVORATORI DELL'ABBIGLIAMENTO rappresentato dal suo Segretario sig. *Mario Zenoni*, assistito dal sig. *Fossati Giuseppe*,

e

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE di Milano della U.I.L. - Sindacato Lavoratori dell'Abbigliamento rappresentato dal suo Segretario sig. Scalvini Carlo,

ai fini dell'attuazione nei riguardi dell'industria dei guanti di pelle, dell'accordo 12 giugno 1954 per il conglobamento e per il riassetto zonale, si è convenuto quanto segue:

Art. 1.

Le nuove retribuzioni e tariffe di cottimo pieno per gli operai, e le nuove retribuzioni per gli appartenenti alle categorie speciali od intermedie e per gli impiegati, sono rispettivamente quelle risultanti dalle annesse tabelle.

Art. 2.

In conformità a quanto disposto dall'articolo 4 dell'accordo 12 giugno 1954, le norme previste dagli articoli seguenti del contratto collettivo provinciale di lavoro 24 maggio 1939 per le maestranze addette alle aziende industriali fabbricanti guanti di pelle vengono modificate come in appresso indicate:

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO LAVORO FESTIVO (art. 7)

Le percentuali di maggiorazione sono riproporzionate nella misura del:

15 % per le ore eccedenti le 48 settimanali
25 % per le ore notturne (dalle 22 alle 6)
20 % per le ore festive.

LAVORAZIONE A COTTIMO (art. 35)

La percentuale di maggiorazione è riproporzionata al 7 % per tutte le eventuali lavorazioni eseguite a cottimo e non comprese nelle tariffe di cottimo pieno.

TABELLE DELLE RETRIBUZIONI CONTRATTUALI PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DEI GUANTI DI PELLE DELLA PROVINCIA DI MILANO

In vigore dall'inizio del periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954

TABELLE DELLE PAGHE CONTRATTUALI E DELLE TARIFFE DI COTTIMO PIENO DEGLI OPERAI

I UOMINI:

Tagliatori	L.	183,80
Apprendisti:		
dai 14 ai 16 anni	»	77,40
dai 16 ai 18 anni	»	106,10
dai 18 ai 20 anni	»	130,15
Fattorini	»	144,70

DONNE:

Operaie di 1ª categoria:		
superiori ai 20 anni	L.	136,55
dai 18 ai 20 anni	»	112,90
dai 16 ai 18 anni	»	106,30
inferiori ai 16 anni	»	94,05
Operaie di 2ª categoria:		
superiori ai 20 anni	L.	128,25
dai 18 ai 20 anni	»	106,90
dai 16 ai 18 anni	»	94,80
inferiori ai 16 anni	»	82,40
Apprendiste:		
dai 14 ai 16 anni	L.	74.15
dai 16 ai 18 anni	»	90,75
dai 18 ai 20 anni	»	101,50

II TARIFFE DI COTTIMO PIENO Con decorrenza dall'inizio del periodo di paga in corso alla data del 12 giugno 1954 alle maestranze maschili e

emminili lavoranti a cottimo pieno dipendenti dalle ziende esercenti l'attività della produzione di guanti li pelle verranno applicate le tariffe di cottimo pieno li cui al punto III.

III Le tariffe di cottimo pieno sono determinate iella misura qui di seguito indicate.

A) DONNE

		Cottimo p dozzina
Cucitura a due fili:		
Guanti due fili con tassello un bottone	L.	733,20
Tipo Blarritz	»	825,15
Lunghi da 10 a 20 bottoni	»	938,70
Moschettiera con linguetta	»	1008,80
Guanti sotto e sopra mano	»	879,05
Cucitura piquet spago:		
Piquet tassello-spago	L.	1014,85
Piquet senza tassello	»	879,05
Moschettiera con sola linguetta	»	1106,60
Moschettiera con linguetta e cinturino	»	1199,95
Tipo americano	»	1424,40
Tipo americano con pollice	»	1556,30
Cordoni a macchina:		
Foster in seta	L.	137,50
Impuntura a due aghi	»	137,50
Impuntura a 4 aghi	»	205,50
Impuntura a 6 aghi	»	274,80
Cordoni a spago liscio	»	183,50
Cordoni a spago freccia	»	274,80
Bucatura	»	69,10
Occhielli contrafforti o lunette:		
Contrafforti 1 bottone	L.	137,50
Contrafforti 3 bottoni	»	183,25
Ribattitura a mano fessini	»	274,80
Occhielli 3 bottoni	»	323,65
Occhielli 2 bottoni	»	274,80
Occhielli 1 bottone	»	205,50
Foderati:		
Foderati tricot	L.	549,95
Foderati lana	»	733,20
Foderati pelo	»	1106,60
Attaccatura bottoni:		
Per tre bottoni	L.	101,10
Per due bottoni	»	65,55
Per un bottone	»	44,75
Tintura guanti neri:		
Guanti due fili	L.	188,70
Guanti piquet sellaia	»	245,45

		Cottimo per dozzina
Stiratura:		
Stiratura guanti foderati	L.	69,10
Stiratura guanti lisci a mano	»	60,95
Stiratura guanti a macchina	»	55,15
Orlatura e ribattitura:		
Orlatura a due fili solo fessino	L.	73,85
Orlatura a due fili guanti foderati	»	82,40
Ribattitura spago	»	80,30
Ribattitura fod. pelle	»	88,00
Cucitura a mano:		
Con cordoni e tasselli	L.	3298,05
Senza tassello	»	2937,00
Con linguetta e cinturino	»	3769,20

B) UOMINI

		Non raffinati		Raffinati
Guanti donna calibro liscio:				
B.1 pollice da 1 a 1 ¾ diritto	L.	101,60	L.	92,45
B.1 pollice da 1 a 1 ¾ punta campana	»	99,20	»	93,65
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ diritto	»	102,60	»	95,15
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ punta campana	»	103,80	»	96,70
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ sacco	»	105,65	»	98,40
B.3 pollice da 2 ¼ a 3 sacco	»	110,90	»	102,10
B.4 pollice da 3 a 4 sacco	»	115,60	»	106,30
B.4 pollice da 4 a 5 sacco	»	120,20	»	109,35
B.6 pollice da 5 a 6 sacco	»	124,75	»	114,75
B.8 pollice da 6 a 8 sacco	»	136,75	»	123,05
B.10 pollice da 8 a 10 sacco	»	169,55	»	158,55
B.12 pollice da 10 a 12 sacco	»	196,75	»	174,95
B.14 pollice da 12 a 14 sacco	»	229,50	»	202,30
B.16 pollice da 14 a 16 sacco	»	262,30	»	229,50
B.20 pollice da 16 a 20 sacco	»	295,10	»	256,90
Guanti calibro inglese donna:				
B.1 pollice da 1 a 1 ¾ diritto	L.	110,90	L.	101,60
B.1 pollice da 1 a 1 ¾ punta campana	»	112,05	»	103,80
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ diritto	»	115,60	»	106,65
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ punta campana	»	115,60	»	109,35
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ sacco	»	120,20	»	112,05
B.3 pollice da 2 ¼ a 3 sacco	»	128,45	»	115,60
B.4 pollice da 3 a 4 sacco	»	139,45	»	125,75
Guanti calibro inglese uomo:				
B.1 pollice da 1 a 1 ¾ diritto	L.	120,00	L.	110,90
B.1 pollice da 1 a 1 ¾ punta campana	»	125,25	»	112,05

	Non raffinati	raffinati
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ diritto	L. 123,05	L. 113,10
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ punta campana	» 124,75	» 115,30
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ sacco	» 136,75	» 123,05
Calibro ragazzi:		
B.1 pollice da 1 a 1 ¾ diritto	L. 99,90	L. 92,45
B.1 pollice da 1 a 1 ¾ punta campana	» 101,10	» 93,65
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ diritto	» 102,60	» 95,15
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ punta campana	» 103,80	» 96,70
B.2 pollice da 1 ¾ a 2 ¼ sacco	» 106,65	» 98,40
B.3 pollice da 2 ¼ a 3 sacco	» 112,05	» 103,80

Per i guanti di pelle cinghiale, castoro, vitello, non verrà applicata alcuna deduzione per mancanza di raffinatura.

Per il taglio sacco sarà applicata in aggiunta alle tariffe suesposte:

da 7-8 pollici al paio in più	L. 8,30
da 8-9 pollici al paio in più	» 11,00
da 9-10 pollici al paio in più	» 13,70
oltre i 10 pollici	» 19,10
per il tipo donna calibro stralargo al paio	» 8,30
per il tipo uomo calibro stralargo al paio	» 16,40
per il tipo uomo calibro pelliccia al paio	» 27,40

Per le pelli sued raffinate a mano al paio L. 16,40 in più e raffinate a macchina L. 11,00.

Per i guanti metà per metà sarà applicato in più delle tariffe il 75 %.

Per la depezzatura oltre il pollice L. 8,30 in più.

Per le linguette e cinturini al paio L. 16,40 in più.

Per le lanzette tipo americano al paio L. 21,80 in più.

TABELLA DEGLI STIPENDI MENSILI CONTRATTUALI DEGLI IMPIEGATI

	Uomini	Donne
1ª *categoria*:		
superiori 21 anni	L. 71.000	L. 71.000
2ª *categoria*:		
superiori 21 anni	L. 53.500	L. 46.000
inferiori 21 anni	» 46.400	» 39.550

	Uomini	onne
3ª *categoria A)*:		
superiori 21 anni	L. 39.850	L 34.250
dai 20 ai 21 anni	» 38.250	» 32.300
dai 19 ai 20 anni	» 36.750	» 29.050
dai 18 ai 19 anni	» 33.750	» 26.900
dai 17 ai 18 anni	» 29.050	» 24.700
dai 16 ai 17 anni	» 26.950	» 22.950
inferiori 16 anni	» 22.200	» 20.500
3ª *categoria B)*:		
superiori 21 anni	L. 33.750	L. 29.050
dai 20 ai 21 anni	» 32.250	» 27.750
dai 19 ai 20 anni	» 31.300	» 26.000
dai 18 ai 19 anni	» 29.300	» 22.950
dai 17 ai 18 anni	» 24.750	» 20.900
dai 16 ai 17 anni	» 23.300	» 19.850
inferiori 16 anni	» 18.600	» 17.400

TABELLA DELLE PAGHE MENSILI DEGLI APPARTENENTI ALLE CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

	Uomini
1ª *categoria*:	
superiori 21 anni	L. 51.900
inferiori 21 anni	» 45.900
2ª *categoria*:	
superiori 21 anni	L. 39.450
dai 20 ai 21 anni	» 37.400
dai 19 ai 20 anni	» 36.400
dai 18 ai 19 anni	» 33.700

	Donne
1ª *categoria*:	
superiori 21 anni	L. 44.650
inferiori 21 anni	» 38.700
2ª *categoria*:	
superiori 21 anni	L. 33.950
dai 20 ai 21 anni	» 32.200
dai 19 ai 20 anni	» 28.700
dai 18 ai 19 anni	» 26.750

Visti l'accordo e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 1218.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da esercizi di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e da ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande di cui all'art. 86 della legge di P. S., da negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi delle provincie di Alessandria, Gorizia, Grosseto, L'Aquila, Matera, Palermo, Ravenna, Rieti, Savona, Siena e Vercelli, con esclusione della zona Biellese.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 15 maggio 1959, per i dipendenti da aziende di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e di ogni altro esercizio similare ove si somministrino bevande, contemplate nell'art. 86 della legge di P. S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 ed il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958, per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visto l'accordo nazionale 27 gennaio 1948, sulle Commissioni paritetiche di qualifica e di conciliazione per i dipendenti da ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina che abbiano non più di nove camere per alloggio, caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e ogni altro esercizio similare ove si somministrino bevande, contemplate nell'art. 86 della legge di P. S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

Visto l'accordo 18 febbraio 1957, per la competenza organizzativa della Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi-Turismo e della Federazione Italiana Pubblici Esercizi;

Visto, per la provincia di Alessandria, il contratto collettivo integrativo 1 agosto 1960, stipulato tra l'Associazione Provinciale Commercianti e la C.I.S.L. Sindacato Provinciale Lavoratori Alberghieri e Pubblici Esercizi e Termali, il Sindacato Provinciale Lavoratori Albergo e Mensa C.G.I.L. -, il Sindacato Dipendenti Pubblici Esercizi U.I.L. ;

Visto, per la provincia di Gorizia, l'accordo collettivo integrativo 30 aprile 1948, stipulato tra l'Associazione dei Commercianti, Gruppo Esercenti Caffè, Bars, ecc., e la Camera Confederale del Lavoro;

Visti, per la provincia di Gorizia, escluso il comune di Grado:

— l'accordo collettivo 13 giugno 1951, stipulato tra l'Associazione dei Commercianti della Provincia di Gorizia, Gruppo Esercenti Caffè-Bars, il Gruppo Esercenti Caffè Bars dell'Associazione dei Commercianti di Monfalcone e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Confederale del Lavoro;

— l'accordo collettivo 31 luglio 1959, stipulato tra l'Associazione dei Commercianti, Gruppo Esercenti Caffè, Bars, Gelaterie, e l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Confederale del Lavoro C.G.I.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ;

Visto, per la provincia di Grosseto:

— il contratto collettivo integrativo 1 agosto 1960, stipulato tra il Sindacato Provinciale Pubblici Esercizi e il Sindacato Provinciale Albergo e Mensa - C.G.I.L. l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. -, la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ;

Visti, per la provincia di L'Aquila:

— l'accordo collettivo 2 agosto 1949, stipulato tra l'Associazione Provinciale dei Commercianti, il Sindacato Provinciale Pubblici Esercizi e la Libera Confederazione Generale Italiana del Lavoro, Segreteria Provinciale, il Sindacato Provinciale Bar e Caffè;

— l'accordo collettivo integrativo 9 dicembre 1949, e relativa tabella, stipulato tra l'Unione Commercianti, Sezione Provinciale Pubblici Esercizi, e il Sindacato Libero Dipendenti da Bars, Caffè, Gelaterie ed Esercizi Similari;

Visto, per la città di Avezzano, l'accordo collettivo 28 ottobre 1953, stipulato tra l'Associazione Commercianti e la C.C.d.L., la C.I.S.L., la C.I.S.Na.L.;

Visto, per la citta di L'Aquila, l'accordo collettivo 14 gennaio 1954, stipulato tra l'Unione Provinciale dei Commercianti e la Camera Confederale del Lavoro, la Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L.;

Visti, per la città di Sulmona:

— l'accordo collettivo 3 giugno 1954, stipulato tra l'Associazione Commercianti e la C.I.S.L., la C.G.I.L.;

— l'accordo collettivo 22 gennaio 1959, stipulato tra l'Associazione Commercianti e il Sindacato Lavoratori Albergo e Pubblici Esercizi;

Visto, per la provincia di Matera, il contratto collettivo integrativo 1 ottobre 1959, stipulato tra la Categoria degli Esercenti Caffè, Bar, Birrerie, Bottiglierie, Gelaterie ed ogni altro Esercizio Similare, con l'assistenza dell'Unione Provinciale dei Commercianti, e il Sindacato Provinciale Lavoratori di Alberghi, Pubblici Esercizi e Termali C.I.S.L. ;

Visto, per la provincia di Palermo, il contratto collettivo integrativo 2 ottobre 1959, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione Provinciale Esercenti Dolcieri e Pubblici Esercizi e la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa;

Visto, per la provincia di Ravenna, il contratto collettivo integrativo 29 luglio 1959, e relative tabelle, stipulato tra il Sindacato Provinciale Pubblici Esercizi e la F.I.S.A.S.C.A. C.I.S.L. -, la F.I.L.A.M. C.G.I.L.-, la U.I.L.A.M. U.I.L. ;

Visto, per la provincia di Rieti, l'accordo collettivo integrativo 2 dicembre 1950, stipulato tra il Sindacato Provinciale Pubblici Esercizi Associazione Provinciale dei Commercianti-, e il Sindacato Provinciale Lavoratori Albergo e Mensa Unione Sindacale C.I.S.L. -, la Camera del Lavoro, la U.I.L., la C.I.S.N.A.L.;

Visto, per la provincia di Savona, l'accordo collettivo integrativo 30 maggio 1955, e relative tabelle, stipulato tra l'Associazione Esercenti e Commercianti Sindacato Pubblici Esercizi e la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa, la C.I.S.L., la U.I.L.;

Visto, per la provincia di Siena, l'accordo collettivo integrativo 24 settembre 1952, e relative tabelle, stipulato tra il Sindacato Pubblici Esercizi e il Sindacato Provinciale dei Lavoratori di Albergo, Mensa, Caffè e Termali;

Visto, per la provincia di Vercelli, con esclusione della zona Biellese, l'accordo collettivo 12 gennaio 1953, stipulato tra l'Associazione Commercianti e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Sindacale Provinciale;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 della provincia di Alessandria, in data 30 giugno 1961, n. 6 della provincia di Gorizia in data 1 settembre 1960, n. 15 della provincia di Grosseto, in data 20 giugno 1961, n. 1 e 2 della provincia di L'Aquila, in data 25 agosto 1960 e 26 agosto 1960, n. 5 della provincia di Matera, in data 14 aprile 1960, n. 1 della provincia di Palermo, in data 1 marzo 1960, n. 4 della provincia di Ravenna, in data 30 giugno 1960, n. 1 della provincia di Rieti, in data 27 luglio 1961, n. 7 della provincia di Savona, in data 1 agosto 1960, n. 8 della provincia di Siena, in data 28 giugno 1961, n. 11 della provincia di Vercelli, in data 6 febbraio 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le uali sono stati stipulati i contratti e gli accordi collettivi sottoelencati sono regolati da norme giuridiche niformi alle clausole dei contratti e degli accordi stesi, annessi al presente decreto, purchè compatibili con uelle concernenti la disciplina nazionale della caegoria:

— per la provincia di Alessandria, contratto collettivo integrativo 1 agosto 1960, relativo ai dipendenti a caffè, bars, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticerie ed esercizi similari;

— per la provincia di Gorizia, accordo collettivo integrativo 30 aprile 1948, relativo al personale impiegaizio e non impiegatizio dipendente da aziende di caffè, ars, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, conetterie e similari, nonchè da negozi di pasticceria e onfetteria e da reparti di pasticceria e confetteria anessi a pubblici esercizi;

— per la provincia di Gorizia, escluso il comune di rado, accordo collettivo 13 giugno 1951, relativo al personale indicato nel suddetto contratto collettivo 30 aprile 1948, e accordo collettivo 31 luglio 1959, relativo ai lavoratori dipendenti da esercizi di caffè, bars, gelaterie, birrerie, pasticcerie, bomboniere ed esercizi similari;

— per la provincia di Grosseto, contratto collettivo integrativo 1 agosto 1960, relativo ai dipendenti da aziende di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e da ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande, contemplate dall'art. 86 della legge di P.S., negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

— per la provincia di L'Aquila, accordo collettivo 2 agosto 1949, relativo alla fissazione del minimo salariale per il personale con qualifica di barista o banconiere, alle dipendenze di pubblici esercizi, e accordo collettivo integrativo 9 dicembre 1949, relativo ai dipendenti da aziende di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e da ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande contemplate dall'art. 86 della legge di P. S., negozi di pasticceria, reparti di pasticceria annessi a pubblici esercizi;

— per la città di Avezzano, accordo collettivo 28 ottobre 1953, relativo ai dipendenti da caffè e bars;

— per la città di L'Aquila, accordo collettivo 14 gennaio 1954, relativo all'applicazione della scala mobile al personale dipendente da pubblici esercizi;

— per la città di Sulmona, accordo collettivo 3 giugno 1954, relativo all'applicazione della scala mobile al personale dipendente da pubblici esercizi, e accordo collettivo 22 gennaio 1959, relativo al trattamento economico dei dipendenti da caffè, bars, gelaterie, pasticcerie, confetterie ed esercizi similari;

— per la provincia di Matera, contratto collettivo integrativo 1 ottobre 1959, relativo ai dipendenti da aziende di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, gelaterie ed ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande contemplate nell'art. 86 della legge di P. S.;

— per la provincia di Palermo, contratto collettivo integrativo 2 ottobre 1959, relativo ai dipendenti da caffè, bars, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie ed esercizi similari;

— per la provincia di Ravenna, contratto collettivo integrativo 29 luglio 1959, relativo ai dipendenti da caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie ed ogni altro esercizio similare munito di licenza di P. S.;

— per la provincia di Rieti, accordo collettivo integrativo 2 dicembre 1950, relativo ai dipendenti da caffè, bars, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie e da ogni altro esercizio similare;

— per la provincia di Savona, accordo collettivo integrativo 30 maggio 1955, relativo al personale dipendente da caffè, bars, bottiglierie, birrerie, gelaterie, confetterie ed ogni altro esercizio similare

— per la provincia di Siena, accordo collettivo integrativo 24 settembre 1952, relativo ai dipendenti da caffè, bar, birrerie, bottiglierie, gelaterie, confetterie;

— per la provincia di Vercelli, con esclusione della zona Biellese, accordo collettivo 12 gennaio 1953, relativo a tutto il personale a paga fissa dipendente dai caffè, bars ed esercizi similari.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese esercenti le attività considerate nei contratti e negli accordi collettivi di cui al primo comma, delle provincie di Alessandria, Gorizia, Grosseto, L'Aquila, Matera, Palermo, Ravenna, Rieti, Savona, Siena e Vercelli, con esclusione della zona Biellese.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 34. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 1 AGOSTO 1960, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 15 MAGGIO 1959, PER DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, BIRRERIE, BOTTIGLIERIE, GELATERIE, PASTICCERIE ED ESERCIZI SIMILARI DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA

L'anno 1960 addì 1° del mese di agosto in Alessandria presso l'Associazione Commercianti di Alessandria, via Modena, 3-A

tra

l'ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI DELLA PROVINCIA DI ALESSANDRIA rappresentata dal suo Presidente dott. *Eldrado Canobbio*, assistito dal sig. *Biffi* geom. *Tommaso*, Capo Gruppo Caffè Bar ed esercizi similari, e dai sigg. *Banfi* dott. *Giuseppe, Porcelli* ing. *Enzo, Capra Luigi, Rolando Francesco, Vaccari Luigi, Salto* rag. *Pietro, Vigoni Cesare*

e la

C.I.S.L. SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ALBERGHI E PUBBLICI ESERCIZI E TERMALI rappresentato dal suo Segretario Provinciale cav. uff. *Bruno Lucchese* e dal Segretario *Ferraris Piero*

ed il

SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ALBERGO E MENSA aderenti alla C.G.I.L. nelle persone dei sigg. *Ongarelli Stefano* e rag. *Dante Bonzano*

ed il

SINDACATO DIPENDENTI PUBBLICI ESERCIZI aderenti alla U.I.L. nella persona del suo Segretario *Cappa Renato*, si è stipulato il seguente contratto integrativo al Contratto nazionale di lavoro 15 maggio 1959, per dipendenti da Caffè Bars Birrerie Bottiglierie Gelaterie Pasticcerie ed esercizi similari da valere per la Provincia di Alessandria.

Art. 1.

CLASSIFICA DEGLI ESERCIZI

Agli effetti dell'applicazione del Contratto, vale la classifica degli esercizi fatta dalle competenti Autorità di cui all'art. 3 della legge n. 1 del 7 gennaio 1949, salvo eventuali modifiche che saranno approvate da successive disposizioni di legge.

Art. 2.

APPRENDISTATO

Il numero degli apprendisti non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni tre o frazioni di tre prestatori d'opera qualificati negli esercizi di 1ª classe, di un apprendista per ogni due o frazione di due prestatori d'opera qualificati negli esercizi di 2ª classe e di un apprendista per ogni prestatore d'opera qualificato negli esercizi di 3ª o 4ª classe.

Nel numero dei dipendenti rientra anche il datore di lavoro o suoi familiari, qualora esplichino vere e proprie mansioni di prestatori di opera.

Art. 3.

TABELLA DEI MINIMI DI RETRIBUZIONE AL LORDO DI R.M. E DI OGNI ALTRA RITENUTA DI LEGGE

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

	Esercizi Categorie 1ª e 2ª Lire	Esercizi Categorie 3ª e 4ª Lire
Categoria A:		
Direttore (non munito di procura) che sopraintende all'esercizio, comunemente chiamato Direttore, Gerente di pasticceria non munito di procura, mensili	38.000	33.000
Categoria B:		
Secondo Direttore o Capo servizio o Direttore dei Servizi di sala (da non confondersi con il Capo servizio tavoleggianti) Capo contabile altri impiegati di concetto, mensili	24.000	19.000
Categoria C:		
Economo, controllore, addetto alla cassa o ai registratori di cassa o marchieri o tablottisti, segretario, contabile, dattilografo, scritturale, aiuti in genere ed altri impiegati d'ordine capo banconiere di pasticceria o confetteria banconiere di pasticceria o confetteria:		
superiore ad anni 20, mensili	12.000	11.000
inferiore ad anni 20, mensili	9.200	8.000

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

Categoria I:

Capo cameriere o capo servizio avente un rango capo gelatiere che sia coadiuvato almeno da un secondo

	Esercizi Categorie 1ª e 2ª Lire	Esercizi Categorie 3ª e 4ª Lire
gelatiere qualificato capo barista con conoscenza di lingue estere o specializzato nella preparazione dei coktails, mensili	17.500	15.500
Categoria II:		
Barista, cameriere, barista unico addetto ai biliardi ed ai giochi gelatiere caffettiere spillatore o dispensiere banconiere di tavola calda e fredda, mensili	16.000	14.000
Secondo banconiere (porgitore) di pasticceria e confetteria:		
superiore ad anni 20, mensili	12.000	10.500
inferiore ad anni 20, mensili	9.200	8.000
Al barista con funzione di capo squadra verrà riconosciuta una maggiorazione di salario del 10% rispetto a quella del barista.		
Categoria III:		
Aiuto-barista carrellista di stazione che non sia in gestione diretta interni in genere e tutto il rimanente personale, compreso quello di fatica aiuto-banconiere:		
superiore ad anni 20, mensili	12.000	10.500
inferiore ad anni 20, mensili	9.200	8.000

Art. 4.

PERCENTUALE DI SERVIZIO

La percentuale di servizio resta così fissata:

Locali di 1ª e 2ª categoria	16%
Locali di 3ª categoria	15%
Locali di 4ª categoria	10%

Art. 5.

PERSONALE EXTRA E DI RINFORZO

Il personale assunto per temporanea sostituzione, avrà lo stesso trattamento del personale sostituito.

La retribuzione globale, paga, contingenza e caro pane, per il personale extra o di rinforzo assunto per speciali servizi quali banchetti, rinfreschi, trattenimenti, feste, ivi compresi i servizi fuori esercizio è la seguente:

Cameriere-Banconiere:

esercizi di 1ª e 2ª categoria	L. 2.500
esercizi di 3ª e 4ª categoria	L. 2.000

Art. 6.

Negli esercizi di 1ª e 2ª categoria, in conformità a quanto previsto dall'art. 68 del Contratto Nazionale, dovranno essere equamente retribuite, mediante accordo fra le parti, le prestazioni di grossa pulizia effettuate dal personale retribuito a percentuale.

Art. 7.

VALORE DEL VITTO E DELL'ALLOGGIO

Il valore del vitto e dell'alloggio da detrarsi dalla indennità di contingenza è quello risultante dal decreto ministeriale 4 agosto 953 *Gazzetta Ufficiale* 28 agosto 1953 n. 196, salvo eventuali modifiche che saranno apportate da successive disposizioni di legge.

Art. 8.

Il personale femminile sarà retribuito con il 10% in meno sui minimi tabellari di cui al presente contratto.

Art. 9.

A tutti gli effetti contrattuali saranno riconosciute soltanto le qualifiche assegnate al personale dalla Commissione paritetica provinciale di cui all'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale.

Art. 10.

Per la determinazione della paga base oraria si divide la paga base mensile per 26 ed il quoziente (paga giornaliera) per il numero delle ore normali di lavoro previsto dagli articoli 16 e 17 del Contratto Nazionale.

Art. 11.

Le retribuzioni del presente contratto valgono per i comuni di Alessandria, Acqui, Casale, Novi, Ovada, Tortona, Valenza, mentre per i Comuni compresi nei rispettivi circondari, saranno ridotte del 5%.

Art. 12.

Il presente contratto avrà la decorrenza dal 1 settembre 1960 e scadrà il 31 dicembre 1961

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 30 APRILE 1948, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 27 GENNAIO 1948, PER IL PERSONALE IMPIEGATIZIO E NON IMPIEGATIZIO DIPENDENTE DA AZIENDE DI CAFFÈ, BARS, BIRRERIE, BOTTIGLIERIE, GELATERIE, PASTICCERIE, CONFETTERIE E SIMILARI, NONCHÈ DA NEGOZI DI PASTICCERIA E CONFETTERIA E DA REPARTI DI PASTICCERIA E CONFETTERIA ANNESSI A PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI GORIZIA

L'anno 1948, addì 30 aprile, in Gorizia, presso la sede dell'Associazione dei Commercianti,

tra

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI stessa GRUPPO ESERCENTI CAFFÈ, BARS ecc., rappresentata dai signori *Carlo de Rosa, Gaetano De Nicolo* e *Stefano Viatori,* con l'intervento del sig. *Romano Candotti,* segretario della Associazione dei Commercianti di Monfalcone e del signor *Nilo Forcessin,* in rappresentanza degli interessati datori di lavoro di Monfalcone, nonchè del signor *Dante Gregori*, Segretario dell'Associazione dei Commercianti Delegazione di Grado, e dei signori *Luigi Calderonio, Gino Panciera* e *Giovanni Maricchio,* in rappresentanza degli interessati datori di lavoro di Grado, e del sig. *Giovanni Perin,* in rappresentanza dei datori di lavoro di Cormons, assistiti dal Segretario dell'Associazione dei Commercianti di Gorizia *Carlo Valentinuzzi;*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Gorizia, rappresentata dal sig. *Giuseppe Vodicer,* con l'intervento del sig. *Giovanni Morassi,* Segretario della Camera del Lavoro di Monfalcone, nonchè del sig. *Giovanni Padovan*, Segretario della Camera del Lavoro di Grado e del sig. *Filiberto Cester,* Segretario del Sindacato Lavoratori Albergo e Mensa di Grado,

visto il Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro per i dipendenti da caffè, bars, bottiglierie, birrerie, gelaterie, pasticcerie, confetterie, e di ogni esercizio similare, stipulato in Roma addì 27 gennaio 1948 tra la FEDERAZIONE ITALIANA PUBBLICI ESERCIZI (F.I.P.E.) e la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO E MENSA (F.I.L.A.M.),

si è stipulato, in applicazione e ad integrazione del detto contratto nazionale collettivo, il seguente Accordo economico integrativo provinciale, a valere per il personale impiegatizio e non impiegatizio dipendente da aziende di caffè, bars, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie e similari, nonchè da negozi di pasticceria e confetteria e da reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi del territorio della Provincia di Gorizia.

Art. 1.

APPLICAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

Le parti contraenti convengono di applicare il Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro per i dipendenti di azienda come sopra elencato, stipulato in Roma addì 27 gennaio 1948 fra la F.I.P.E. e la F.I.L.A.M.

Art. 2.

CLASSIFICA ESERCIZI

Gli esercizi della Provincia di Gorizia restano provvisoriamente classificati in base alla classifica attualmente in vigore, salvo revisione e modifiche che possono esser fatte in loco e sempre in via provvisoria fra le Organizzazioni competenti che entreranno in vigore dalla data di pubblicazione nel Foglio Annunzi Legali della Prefettura di Gorizia.

Art. 3.

QUALIFICHE DEL PERSONALE E TABELLE SALARIALI

PERSONALE IMPIEGATIZIO

	Esercizi di classe 1ª e 2ª	3ª e 4ª
Categoria « A »:	Stipendio mensile lire	
Direttore e gerente (non munito di procura)	19.000	15.000
Categoria « B »:		
1) Capo servizio (direttore dei servizi di sala, da non confondersi con il capo-cameriere)	14.500	11.500

2) Impiegati di concetto:	Esercizi di classe 1ª e 2ª — Stipendio mensile lire	Esercizi di classe 3ª e 4ª — Stipendio mensile lire
uomini di oltre 20 anni	13.500	10.500
donne oltre i 18 anni	12.150	9.450
Categoria « C »:		
1) Economo, controllore, cassiere, segretario e contabile:		
uomini oltre i 20 anni	12.500	9.800
donne oltre i 18 anni	11.250	8.820
2) Dattilografi e impiegati d'ordine:		
uomini oltre i 20 anni	11.500	9.000
donne oltre i 18 anni	10.350	8.100
3) Capo banconiere di pasticceria e confetteria:		
uomini oltre i 20 anni	11.000	9.500
donne oltre i 18 anni	9.900	8.550
4) Banconiere di pasticceria e confetteria:		
uomini oltre i 20 anni	10.000	8.800
donne oltre i 18 anni	9.000	7.920
5) Addetti ai registratori di cassa:		
uomini oltre i 20 anni .	9.000	8.000
donne oltre i 18 anni	8.100	7.200

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

1ª *Categoria*:	Salario giornaliero lire	
a) Capo gelatiere che sia coadiuvato da almeno un secondo gelatiere qualificato	365 —	285 —
b) capo barista con conoscenza di lingue estere o specializzato nella preparazione dei cocktails	400 —	315 —
2ª *Categoria*:		
a) Barista (anche se con funzioni di capo o di capo-squadra)	345 —	285 —
b) banconiere e gelatiere:		
uomini oltre i 20 anni	314 —	259 —
uomini dai 18 ai 20 anni	304 —	249 —
donne oltre i 18 anni	283 —	228 —
c) secondo banconiere di pasticceria e confetteria:		
uomini oltre i 20 anni	300 —	270 —
uomini dai 18 ai 20 anni	290 —	260 —
donne oltre i 18 anni	269 —	239 —

3ª *Categoria*:	Esercizi di classe 1ª e 2ª — Salario giornaliero lire	Esercizi di classe 3ª e 4ª — Salario giornaliero lire
a) Aiuto barista	320 —	250 —
b) aiuto banconiere e carellista di stazione che non sia in gestione diretta:		
uomini oltre i 20 anni	289 —	229 —
uomini dai 18 ai 20 anni	279 —	219 —
donne oltre i 18 anni	258 —	198 —
c) *personale di fatica*:		
uomini oltre i 20 anni	259 —	219 —
uomini dai 18 ai 20 anni	240 —	209 —
d) donne di pulizia:		
oltre i 18 anni	188 —	168 —
dai 16 ai 18 anni	177 —	157 —

Le suddette retribuzioni valgono per i comuni di Gorizia, Monfalcone, Grado, e vanno ridotte del 10% per gli altri comuni della Provincia.

In conformità a quanto disposto dall'art. 1 dell'accordo sul riordinamento delle retribuzioni dd. Roma 27 gennaio 1948 e annesso al Contratto Collettivo Nazionale di pari data, i suddetti stipendi e salari sono comprensivi di una quota parte dell'indennità di contingenza e precisamente nella misura stabilita dall'accordo di tregua salariale per i dipendenti da aziende commerciali stipulato in Roma addì 5 luglio 1947 fra la Confederazione Generale Italiana del Commercio e la F.I.L.C.E.A.

Art. 4.

APPRENDISTATO

Il numero degli apprendisti dovrà essere contenuto nel limite del 10 (dieci) per cento del numero complessivo dei dipendenti dell'azienda per ogni turno di servizio.

L'apprendistato è ammesso solo per le mansioni del personale qualificato nella categoria « C » per quello impiegatizio e nella 3ª categoria per quello non impiegatizio; escluso il personale di fatica.

L'apprendistato, anche nell'ipotesi che sia prestato alle dipendenze di differenti aziende, non potrà superare la durata di tre anni per i giovani assunti dal 14° al compimento del 17° anno di età e di due anni per quelli assunti dal 17° al 19° anno compiuto. Esso è consentito tuttavia anche dopo il compimento di tale età per coloro che abbiano precedenti lavorativi del settore pubblici esercizi o che siano provenienti dal servizio militare.

Per i primi la durata è limitata solo al periodo residuo, per gli altri è fissata in un anno.

In ogni caso il limite di età massimo per l'inizio dell'apprendistato è di 23 anni compiuti.

Art. 5.

RETRIBUZIONE APPRENDISTI

Il minimo di stipendio e salario da corrispondersi agli apprendisti delle categorie per cui è ammesso l'apprendistato, è il seguente:

Apprendisti impiegatizi di categoria « C » dal 14° al compimento del 17° anno di età:	Comuni di Gorizia Monfalcone Grado	Altri Comuni della Provincia
	Stipendio mensile lire	
nei primi quattro mesi:		
uomini	2.000	1.800
donne	1.800	1.620
nell'anno successivo:		
uomini	4.000	3.600
donne	3.600	3.240
nel rimanente periodo:		
uomini	5.333	4.800
donne	4.800	4.320
Personale assunto dal 17° al compimento del 19° anno di età:		
nei primi quattro mesi:		
uomini	4.000	3.600
donne	3.600	3.240
nell'anno successivo:		
uomini	5.333	4.800
donne	4.800	4.320
nel rimanente periodo:		
uomini	6.000	5.400
donne	5.400	4.860
Personale assunto dopo il 19° anno di età:		
nei primi sei mesi:		
uomini	6.000	5.400
donne	5.400	4.860
nel periodo successivo:		
uomini	6.400	5.760
donne	5.760	5.184

Apprendisti non impiegatizi di categoria 3ª dal 14° al compimento del 17° anno di età:	Comuni di Gorizia Monfalcone Grado	Altri Comuni della Provincia
	Salario giornaliero lire	
nei primi quattro mesi:		
uomini	55 —	50 —
donne	50 —	45 —
nell'anno successivo:		
uomini	110 —	100 —
donne	100 —	90 —
nel rimanente periodo:		
uomini	146 —	131 —
donne	132 —	119 —
Personale assunto dal 17° al compimento del 19° anno di età:		
nei primi quattro mesi:		
uomini	110 —	100 —
donne	100 —	90 —
nell'anno successivo:		
uomini	146 —	131 —
donne	132 —	119 —
nel rimanente periodo:		
uomini	164 —	148 —
donne	148 —	133 —
Personale assunto dopo il 19° anno di età:		
nei primi sei mesi:		
uomini	164 —	148 —
donne	148 —	133 —
nel periodo successivo:		
uomini	175 —	157 —
donne	157 —	142 —

Art. 6.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Il personale di cui al presente accordo ha altresì diritto alla indennità di contingenza nelle forme e nella misura stabilita dall'accordo generale per la corresponsione dell'indennità di contingenza ai lavoratori del commercio.

Tale indennità resta escorporata della quota parte prevista dall'accordo di tregua salariale dd. Roma 5 luglio 1947 che è stata incorporata negli stipendi rispettivamente salari fissati nel precedente art. 3.

Art. 7.

LAVORO STAGIONALE

Negli esercizi di Grado durante il periodo stagionale, cioè dal 1° maggio al 30 settembre, le retribuzioni previste per il personale all'art. 3 del presente accordo saranno aumentate dal 30%.

Art. 8.

PERCENTUALI DI SERVIZIO

La percentuale di servizio da applicarsi sui conti dei clienti e la relativa ripartizione al personale tavoleggiante, è fissata in relazione all'art. 46 del Contratto Nazionale Normativo di Lavoro nei seguenti limiti:

per tutta la provincia di Gorizia, compreso il Mandamento di Monfalcone, escluso il comune di Grado:

il 17.50% per gli esercizi di caffè e bar di prima classe;

.l 16.30% per gli esercizi di caffè e bar di seconda .sse;

.l 14% per gli esercizi di caffè e bar di terza classe;

.l 10% per gli esercizi di caffè e bar di quarta classe;

il 12% per gli esercizi di bottiglierie e fiaschetterie;

il 17% per gli esercizi di birrerie;

il 15% per i locali adibiti a bigliardo.

per il comune di Grado:

il 18% per gli esercizi di caffè e bar di prima e se- nda classe;

il 16.50% per gli esercizi di caffè e bar di terza isse;

il 10% per gli esercizi di caffè e bar di quarta classe;

il 12% per le bottiglierie e fiaschetterie;

il 17% per le birrerie;

il 15% per i locali adibiti a bigliardo.

Le suddette percentuali di servizio saranno così ri- rtite fra il personale tavoleggiante:

Capo cameriere	punti	14
Cameriere capo rango	»	10
Aiuto cameriere (dopo tre anni di apprendistato)	»	4

pprendisti dal 14° al 17° anno di età:

nei primi quattro mesi	punti	1
nei dodici mesi successivi	»	2
nel rimanente periodo (20 mesi)	»	3

Per gli apprendisti assunti fra il 17° e 19° e dopo 19° anno di età il punteggio sarà computato in con- rmità all'art. 12 del C.N.C.L., tenendo per base ello sopra stabilito per gli apprendisti fra il 14° e ° anno di età.

Art. 9

PERSONALE DI SALA FEMMINILE

Il servizio di sala potrà essere svolto anche da per- nale femminile. Il personale di sala femminile per- pirà le medesime percentuali di servizio del corri- ondente personale di sala maschile, previsto dal pre- dente art. 8.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per il personale impiegatizio l'orario normale di voro è di 8 (otto) ore giornaliere o 48 (quarantotto) ttimanali, ripartito in 6 (sei) giornate lavorative. a esso resto escluso il tempo per la consumazione i pasti.

Per il personale non impiegatizio l'orario di lavoro di ore 9 (nove) giornaliere o 54 (cinquantaquattro) ttimanali, ripartite in 6 (sei) giornate lavorative, n esclusione del tempo per la consumazione dei pasti.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario, consentito nella misura assima di due ore giornaliere o 12 settimanali, sarà tribuito con un aumento del 25% sullo stipendio o salario e sulla contingenza ragguaglata ad ore di servizio.

Dalla limitazione delle 12 ore settimanali restano esclusi gli esercizi a carattere stagionale.

Per i prestatori retribuiti in tutto o in parte a percentuale, il maggiore compenso per tale lavoro è costituito dalla percentuale stessa.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito registro, la cui tenuta è obbligatoria, e nel quale ciascun dipendente che abbia compiuto lavoro straordinario è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami. Il detto registro dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

Art. 12.

LAVORO NELLA PROTRAZIONE DI ORARIO DI CHIUSURA

Il lavoro prestato oltre l'orario normale di chiusura dei pubblici esercizi stabilito dalle competenti Autorità, sarà retribuito con una maggiorazione del 30% sullo stipendio o salario e sulla indennità di contingenza ragguagliata ad ora di servizio.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Tutto il personale, compresi gli apprendisti, godrà di un riposo settimanale di 24 ore consecutive oltre le ore di riposo normale, ai sensi di legge.

Nelle località stagionali durante l'altra stagione, il riposo settimanale per il personale interno s'intende ridotto a 18 ore. Il lavoro prestato nelle rimanenti sei ore sarà compensato con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Art. 14.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Nelle festività nazionali previste dalle vigenti leggi, il personale che presti servizio avrà diritto oltre alla normale retribuzione (stipendio o salario ed indennità di contingenza) per il lavoro compiuto, ad un ulteriore compenso pari alla retribuzione stessa; se non lavora avrà diritto all'ordinario compenso giornaliero.

Art. 15.

REFEZIONE

Al personale in servizio spetta una refezione di caffè-latte e pane durante la mattina ed una nel pomeriggio. La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA

Al personale impiegatizio o a quello non impiegatizio sarà dovuta in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica nella misura pari all'importo di una mensilità di retribuzione (minimi di stipendio o salario e indennità di contingenza) sulla media dell'ultimo trimestre.

Al personale retribuito a percentuale tale gratifica sarà corrisposta interamente solo nel caso in cui in sede di raffronto del cumulo della percentuale percepita nell'anno e nel minor periodo di servizio, con la retribuzione del personale salariale equiparato, per il periodo corrispondente, il cumulo risulti inferiore o uguale; e parzialmente per la differenza residua solo nel caso che il cumulo la superi senza raggiungere però il totale delle mensilità relative più l'importo della gratifica dovuta al personale equiparato secondo la classifica nazionale.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno al dipendente sarà corrisposta la gratifica in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestato.

Art. 17.

PERSONALE EXTRA E DI SURROGA

Il personale assunto per temporanee sostituzioni avrà lo stesso trattamento del personale assente per la durata di surroga.

Per il disimpegno di servizi speciali potrà essere assunto personale extra o di rinforzo che sarà remunerato con un compenso fisso che si stabilisce nella misura del 100 (cento) per cento di aumento del salario base spettante al personale di medesima categoria ed in più l'indennità di contingenza normale.

Detto personale extra o di rinforzo potrà essere assunto per uno o due servizi speciali al giorno; la durata di un servizio speciale corrisponde a mezza giornata lavoro; quella di due servizi speciali ad una giornata di lavoro.

Il compenso fisso sarà detratto dal tronco della percentuale e distribuito fra camerieri stabili e quelli di rinforzo.

Se la parte spettante al personale di rinforzo dovesse risultare inferiore al compenso fisso, la differenza sarà pagata dal datore di lavoro, se invece risultasse superiore, l'eccedenza andrà ripartita fra il personale stabile e quello di surroga.

Art. 18.

LOCALI NOTTURNI

Al personale tavoleggiante che presta servizio nei locali notturni competerà la seguente percentuale di servizio:

22 % sopra ogni conto sulle prime 500 lire, 17 % oltre tale somma, fermo restando che la percentuale di servizio dovrà essere applicata sull'importo netto del conto riguardante esclusivamente le consumazioni.

Per il personale retribuito in misura fissa gli stipendi e salari stabiliti nell'art. 3 del presente accordo saranno aumentati del 20%.

Tutto il personale addetto nei locali notturni sarà escluso dal servizio diurno, pulizia compresa.

Art. 19.

RIFERIMENTO A CONTRATTO

Per quanto non espressamente contemplato nel presente accordo si fa richiamo al Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro per i dipendenti da caffè e bars stipulato a Roma addì 27 gennaio 1948 tra la F.I.P.E. e la F.I.L.A.M

Art. 20.

EFFICACIA

Il presente accordo ha efficacia in tutto il territorio della provincia di Gorizia ed uniforma, sostituisce e assorbe tutte le disposizioni contenute nei precedenti accordi, che vengono abrogati.

Art. 21.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore il 1° maggio 1948 ed andrà a scadere il 30 settembre 1948. Successivamente rimarrà in vigore finchè non sarà disdettato da una delle parti contraenti e sostituito da altro accordo regolante la stessa materia.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 13 GIUGNO 1951 PER IL PERSONALE IMPIEGATIZIO E NON IMPIEGATIZIO DIPENDENTE DA AZIENDE DI CAFFÈ, BARS, BIRRERIE, BOTTIGLIERIE, GELATERIE, PASTICCERIE, CONFETTERIE E SIMILARI, NONCHÈ DA NEGOZI DI PASTICCERIA E CONFETTERIA E DA REPARTI DI PASTICCERIA E CONFETTERIA ANNESSI A PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI GORIZIA, ESCLUSO IL COMUNE DI GRADO

L'anno 1951, addì 13 del mese di giugno, presso la sede della Associazione dei Commercianti della Provincia di Gorizia,

tra

l'ASSOCIAZIONE stessa, GRUPPO ESERCENTI CAFFÈ-BARS, rappresentato dal suo Capo Gruppo *Gaetano De Nicolo* e dai rappresentanti di Gruppo *Rodolfo Bratus* e *Giuseppe Tomadin,* assistiti dal Segretario dell'Associazione dei Commercianti, *Carlo Valentinuzzi,*

nonchè il GRUPPO ESERCENTI CAFFÈ-BARS in seno alla Associazione dei Commercianti di Monfalcone, rappresentato dal suo Capogruppo *Nilo Forcessin,* assistito dal segretario dell'Associazione stessa, *Romano Candotti*.

e

la C.I.S.L., UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Gorizia, rappresentata da uno dei suoi segretari, *Giuseppe Vodicer,*

nonchè la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Gorizia, rappresentata dal suo segretario *Manlio Trippi;*

vista la richiesta di migliorie economiche in favore dei lavoratori di esercizi di caffè, bars e similari avanzata dall'Unione Sindacale Provinciale di Gorizia della C.I.S.L.;

si è stipulato il seguente accordo economico provinciale.

Art. 1.

QUALIFICHE DEL PERSONALE E TABELLE SALARIALI

Ferme restando le condizioni di miglior favore, le tabelle salariali di cui all'accordo economico integrativo provinciale stipulato il 30 aprile 1948 tra le Associazioni dei Commercianti della Provincia di Gorizia e di Monfalcone, Gruppi Esercenti Caffè-bars, e la Camera Confederale del Lavoro di Gorizia, sono sostituite dalle seguenti.

PERSONALE IMPIEGATIZIO

	Esercizi di classe 1ª e 2ª	Esercizi di classe 3ª e 4ª
	Stipendio mensile lire	
Categoria « A »:		
Direttore o gerente (non munito di procura)	22.040	17.400
Categoria « B »:		
1) Capo servizio (direttore dei servizi di sala, da non confondersi con il capo-cameriere)	16.820	13.340
2) Impiegati di concetto:		
uomini di oltre 20 anni	15.660	12.180
donne oltre i 18 anni	14.095	10.960
Categoria « C »:		
1) Economo, controllore, cassiere, segretario e contabile:		
uomini oltre i 20 anni	14.500	11.370
donne oltre i 18 anni	13.050	10.230
2) Dattilografi e impiegati d'ordine:		
uomini oltre i 20 anni	13.340	10.440
donne oltre i 18 anni	12.005	9.395
3) Capo banconiere di pasticceria e confetteria:		
uomini oltre i 20 anni	12.760	11.020
donne oltre i 18 anni	11.485	9.920
4) Banconiere di pasticceria e confetteria:		
uomini oltre i 20 anni	11.600	10.210
donne oltre i 18 anni	10.440	9.190
5) Addetti ai registratori di cassa:		
uomini oltre i 20 anni	10.440	9.280
donne oltre i 18 anni	9.395	8.350

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

1ª categoria

	Esercizi di classe 1ª e 2ª	3ª e 4ª
	Salario giornaliero lire	
a) Capo gelatiere che sia coadiuvato da almeno un secondo gelatiere qualificato	412 —	322 —
b) capo barista con conoscenza di lingue estere e specializzato nella preparazione dei cocktails	452 —	356 —
2ª *Categoria*:		
a) Barista (anche se con funzioni di capo o capo-squadra)	390 —	322 —
b) banconiere o gelatiere:		
uomini oltre i 20 anni	355 —	293 —
uomini dai 18 ai 20 anni	344 —	281 —
donne oltre i 18 anni	320 —	258 —
c) secondo banconiere di pasticceria o confetteria:		
uomini oltre i 20 anni	339 —	305 —
uomini dai 18 ai 20 anni	328 —	294 —
donne oltre i 18 anni	304 —	270 —
3ª *Categoria*:		
a) Aiuto barista	362 —	282 —
b) aiuto banconiere e carellista di stazione che non sia in gestione diretta:		
uomini oltre i 20 anni	327 —	259 —
uomini dai 18 ai 20 anni	315 —	247 —
donne oltre i 18 anni	292 —	224 —
c) *personale di fatica*:		
uomini oltre i 20 anni	293 —	247 —
uomini dai 18 ai 20 anni	271 —	236 —
d) donne di pulizia:		
oltre i 18 anni	212 —	190 —
dai 16 ai 18 anni	200 —	177 —

Le suddette retribuzioni valgono per i Comuni di Gorizia e Monfalcone e s'intendono ridotte del 10% per gli altri Comuni della Provincia.

Del predetto accordo è peraltro escluso il Comune di Grado.

Art. 2.

ACCORDO PROVINCIALE

Per quanto non contemplato dal presente accordo rimangono in vigore le condizioni previste dall'accordo economico integrativo provinciale stipulato il 30 aprile 1948 e citato nel precedente art. 1, ivi comprese le rimunerazioni agli apprendisti.

Art. 3.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore col 1° maggio 1951 ed andrà a scadere il 31 dicembre 1951. Si intenderà peraltro rinnovato per un ulteriore anno in caso di mancata disdetta da parte di una delle parti contraenti almeno 3 mesi prima della scadenza, comunicata con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 31 LUGLIO 1959 PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA ESERCIZI DI CAFFÈ, BARS, GELATERIE, BIRRERIE, PASTICCERIE, BOMBONERIE ED ESERCIZI SIMILARI DELLA PROVINCIA DI GORIZIA (ESCLUSO IL COMUNE DI GRADO)

A Gorizia, il giorno 31 del mese di luglio dell'anno 1959,

t r a

l'ASSOCIAZIONE DEI COMMERCIANTI, GRUPPO ESERCENTI CAFFÈ, BARS, GELATERIE, rappresentato dal suo capo gruppo *Gaetano De Nicolo,* assistito dall'addetto ai servizi sindacali dell'Associazione, *Carlo Valentinuzzi,* da una parte;

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE di Gorizia della C.I.S.L., rappresentata dal signor *Giuseppe Vodice;*

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Gorizia della C.G.I.L., rappresentata dal suo segretario, *Fulvio Bergamas;*

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE di Gorizia della U.I.L., rappresentata dal suo segretario *Vincenzo Pontini,* dall'altra parte;

si addiviene al seguente Accordo economico provinciale.

Art. 1.

Ferme restando le condizioni di miglior favore, le tabelle delle retribuzioni minime dovute ai lavoratori dipendenti da esercizi di caffè, bar, gelaterie, birrerie, pasticcerie, bombonerie ed esercizi similari della provincia di Gorizia (escluso il Comune di Grado), di cui all'Accordo economico provinciale stipulato a Gorizia il 13 giugno 1951, sono sostituite, con decorrenza 1° marzo 1957, dalle seguenti:

	Esercizi di classe 1ª e 2ª	Esercizi di classe 3ª e 4ª
	Stipendio mensile lire	
Categoria « A »:		
Direttore e gerente (non munito di procura)	26.450	20.900
Categoria « B »:		
1) Capo servizio (direttore dei servizi di sala, da non confondersi con il capo cameriere)	20.200	16.000
2) Impiegati di concetto:		
uomini oltre i 20 anni	18.800	14.650
donne oltre i 18 anni	16.950	13.150
Categoria « C »:		
1) Economo, controllore, cassiere, segretario e contabile:		
uomini oltre i 20 anni	17.400	13.650
donne oltre i 18 anni	15.700	12.300
2) Dattilografi ed impiegati d'ordine:		
uomini oltre i 20 anni	16.000	12.550
donne oltre i 18 anni	14.400	11.300
3) Capo banconiere di pasticceria e confetteria:		
uomini oltre i 20 anni	15.350	13.250
donne oltre i 18 anni	13.800	11.900
4) Banconiere di pasticceria e confetteria:		
uomini oltre i 20 anni	13.950	12.250
donne oltre i 18 anni	12.550	11.050
5) Addetti ai registratori di cassa:		
uomini oltre i 20 anni	12.550	11.050
donne oltre i 18 anni	11.300	10.050
PERSONALE NON IMPIEGATIZIO		
1ª *Categoria*:		
a) Capo gelatiere che sia coadiuvato da almeno un secondo gelatiere qualificato	12.850	10.050
b) Capo barista con conoscenza di lingue estere o specializzato nella preparazione dei cocktails	14.100	11.100
2ª *Categoria*:		
a) Barista (anche se con funzioni di capo o capo squadra)	12.200	10.050

b) banconiere o gelatiere:	Esercizi di classe 1ª e 2ª Stipendio mensile lire	Esercizi di classe 3ª e 4ª Stipendio mensile lire
uomini oltre i 20 anni	11.100	9.100
uomini dai 18 ai 20 anni	10.750	8.800
donne oltre i 18 anni	10.000	8.700
c) secondo banconiere di pasticceria o confetteria:		
uomini oltre i 20 anni	10.600	9.550
uomini dai 18 ai 20 anni	10.250	9.200
donne oltre i 18 anni	9.500	8.450
3ª *Categoria*:		
a) aiuto barista	11.300	8.800
b) aiuto banconiere o carellista di stazione che non sia in gestione diretta:		
uomini oltre i 20 anni	10.200	8.100
uomini dai 18 ai 20 anni	9.850	7.700
donne oltre i 18 anni	9.150	7.000
c) personale di fatica:		
uomini oltre i 20 anni	9.100	7.700
uomini dai 18 ai 20 anni	8.450	7.400
d) donne di pulizia:		
oltre i 18 anni	6.650	5.950
dai 16 ai 18 anni	6.250	5.550

Le suddette retribuzioni valgono per i Comuni di Gorizia e Monfalcone; s'intendono ridotte del 10% per gli altri Comuni della Provincia.

Oltre alle suddette retribuzioni, al personale di cui alla presente tabella spetta altresì l'indennità di contingenza nelle forme e nella misura stabilita dall'accordo generale per la corresponsione dell'indennità stessa ai lavoratori del Commercio, nonchè l'indennità di caropane nella misura di lire 520 mensili o 20 giornaliere.

La retribuzione base giornaliera di cui alla suddetta tabella si ottiene dividendo per 26 (giornate) quella mensile.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1 AGOSTO 1960, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 15 MAGGIO 1959, PER I DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, BOTTIGLIERIE, BIRRERIE, BUFFETS DI STAZIONE, GELATERIE, FIASCHETTERIE E DA OGNI ALTRO ESERCIZIO SIMILARE OVE SI SOMMINISTRANO BEVANDE, CONTEMPLATE NELL'ART. 86 DELLA LEGGE DI P. S., NEGOZI DI PASTICCERIA, CONFETTERIA, REPARTI DI PASTICCERIA E CONFETTERIA ANNESSI A PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI GROSSETO

L'anno millenovecentosessanta, il giorno primo del mese di agosto, nella sede dell'Associazione Provinciale Commercianti di Crosseto

tra

il SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI, rappresentato dal suo Presidente sig. *Franci Corrado,* assistito dai sigg. *Montanelli Guido* e *Strinati Francesco,* con l'intervento del rag. *Favilli Franco* dell'Ufficio Contratti e Vertenze dell'Associazione Provinciale Commercianti

e

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE C.I.S.L. rappresentata dal sig. *Folco Magagnini;*

la CAMERA SINDACALE PROVINCIALE U.I.L. rappresentata dal sig. *Conti Guido;*

il SINDACATO PROVINCIALE ALBERGO E MENSA aderente alla C.G.I.L., rappresentato dal sig. *Parlanti Giovanni*

con l'intervento dell'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO E DELLA MASSIMA OCCUPAZIONE rappresentato dal signor *Di Pace* dott. *Alfredo*

si è stipulato

il seguente Contratto Integrativo Provinciale di Lavoro al Contratto Nazionale Normativo di Lavoro stipulato in Roma il 15 maggio 1959, da valere per il personale di ambo i sessi, dipendenti dalle aziende del ramo nella Provincia di Grosseto.

Art. 1.

CLASSIFICA DEGLI ESERCIZI

La classifica degli esercizi è stabilita e concordata, in armonia fra le parti, secondo le norme del testo unico di P. S. e regolamento.

Art. 2.

FERIE ANNUALI

A chiarimento dell'art. 27 (secondo e terzo comma) del Contratto collettivo nazionale di lavoro, al personale retribuito con la percentuale di servizio durante le ferie è dovuta la retribuzione normale tabellare assegnata al personale salariato della corrispondente categoria, lasciando in facoltà al datore di lavoro di provvedere o meno alla sostituzione.

I lavoratori turnisti fissi avranno diritto alle ferie in relazione al lavoro svolto mensilmente.

Art. 3.

TRATTAMENTO ECONOMICO

TABELLA

STIPENDI PER GLI IMPIEGATI E PER IL PERSONALE AVENTE MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

QUALIFICHE	Esercizi categoria 2ª	Esercizi categorie 3ª e 4ª
PERSONALE IMPIEGATIZIO		
Categoria A:		
Direttore	34.000	34.000
Categoria B:		
Secondo Direttore	30.000	28.000
Capo contabile	28.000	26.000
Impiegati di concetto	26.000	24.000
Categoria C:		
Contabili	24.600	22.600
Cassiere	22.000	20.000
Scritturali, dattilografi, aiuti in genere ed altri impiegati d'ordine	17.000	15.000
Banconiere pasticceria e confetteria	18.500	16.500

QUALIFICHE	Esercizi categoria 2ª	Esercizi categorie 3ª e 4ª
PERSONALE NON IMPIEGATIZIO		
Categoria 1ª:		
Capo barista, capo gelatiere, capo cameriere	23.500	22.000
Categoria 2ª:		
Barista e barista unico, cameriere, addetto ai giuochi, gelatiere, dispensiere, cantiniere, secondo banconiere di pasticceria, caffettiere	22.000	21.500
Categoria 3ª:		
Aiuto barista, carrelinista stazione	17.100	16.500
Aiuto banconiere di pasticceria, interni in genere e personale di fatica	15.000	14.500
Carrellinisti di stazione:		
Percentuale per vendita cestini da viaggio	10%	10%
Percentuale per vendita merci varie	16%	16%
APPRENDISTI		
Assunti dal 14° al 17° anno di età:		
per i primi 4 mesi	3.500	3.500
dal 5° al 16° mese compiuto	7.000	6.500
dal 17° mese al compimento del 3° anno di apprendistato	9.000	8.500
Assunti dal 17° al 19° anno di età:		
per i primi 4 mesi	7.000	6.500
dal 5° al 16° mese compiuto	9.000	8.500
dal 17° mese al compimento del 2° anno di apprendistato	10.000	9.500
Assunti dal 19° anno di età:		
per i primi 6 mesi	10.500	10.000
dal 7° al 12° mese compiuto	11.500	11.000

Ai minimi salariali di cui sopra devesi aggiungere l'indennità di contingenza in vigore per il settore pubblici esercizi rispondente alla categoria ed età del lavoratore.

Contingenza apprendisti: per gli apprendisti a mansioni impiegatizie la contingenza si determina apportando una riduzione del 10% a quella del personale di pari età della categoria *C*; per gli apprendisti a mansioni non impiegatizie si determina apportando una riduzione del 10% a quella del personale di pari età della categoria 4ª.

Al termine del periodo di apprendistato il lavoratore avrà diritto alla retribuzione in vigore per quella categoria per cui ha effettuato l'apprendistato medesimo.

Minori e donne: I minimi di paga di cui sopra per i minori e donne da 16 a 18 anni che abbiano superato il periodo di apprendistato, sono fissati con la riduzione del 5%.

Retribuzione giornaliera: La retribuzione giornaliera per il personale con mansioni non impiegatizie si ottiene dividendo per 26 l'importo segnato nella tabella salariale più la contingenza.

Riduzioni comuni della provincia: I minimi salariali di cui sopra valgono per i comuni di Grosseto, Follonica, Orbetello e Massa Marittima.

Per i rimanenti comuni della provincia si applicherà una percentuale di scomputo del 5% sulla paga base.

Buffet di stazione: Fermo restando quanto disposto dall'art. 100 del Contratto collettivo nazionale di lavoro si precisa che il personale dipendente da buffet di stazione è parificato al restante personale contemplato nel presente accordo.

Art. 4.

ESERCIZI DI TERZA E QUARTA CATEGORIA

Negli esercizi di terza e quarta categoria al personale tavoleggiante, in luogo della percentuale di servizio (ove non venga applicata), potrà essere corrisposto uno stipendio mensile fisso corrispondente alle mansioni espletate.

Art. 5.

PERCENTUALE DI SERVIZIO

Le percentuali di servizio da applicare sui conti e sulle consumazioni dei clienti vengono fissate nei seguenti limiti:

a) esercizi extra 21%;

b) esercizi di prima e seconda categoria 19%;

c) esercizi di terza categoria 16%.

Nelle bottiglierie, fiaschetterie e birrerie, la percentuale sarà del 15%.

Art. 6.

ADDETTI AI GIUOCHI E AI BILIARDI

Nei bar, caffè, birrerie, ecc., con una o più sale da giuoco, la percentuale di servizio deve essere riscossa nella seguente misura:

se un cameriere addetto ad un caffè, bar, birreria, ecc., esplica alternativamente durante il suo turno di servizio mansioni di tavoleggiante e di addetto ai biliardi ed alle sale da giuoco, deve fruire della percentuale media di servizio del 17%;

negli esercizi pubblici denominati ai sensi dell'articolo 110 del testo unico delle leggi di P. S. (sala da giuoco o da biliardo) che abbiano anche servizio di buffetteria, la percentuale di servizio del cameriere è fissata nella misura unica del 17% tanto per le prestazioni inerenti ai giuochi, quanto per quelle riguardanti le consumazioni.

Art. 7.

RINFRESCHI - RICEVIMENTI - SERVIZI A DOMICILIO E SERVIZI FUORI SEDE

A mente dell'art. 47 del Contratto collettivo nazionale di lavoro, per i servizi di rinfreschi, ricevimenti

o qualsiasi altro servizio affine di non meno di 10 persone, la percentuale di servizio resta fissata nel 17%.

A mente dello stesso art. 47, comma 2°, per i servizi a domicilio e fuori sede compete un compenso fisso stabilito nella seguente tabella:

Cameriere	- per un servizio	L. 1.000
Cameriere	per due servizi consecutivi	» 1.200
Barista	per un servizio	» 1.000
Barista	per due servizi consecutivi	» 1.200
Interni	per un servizio	» 800
Interni	per due servizi consecutivi	» 1.000

Ai minimi salariali di cui sopra devesi aggiungere la normale indennità di contingenza.

Per i servizi fuori sede, oltre ai minimi ed all'indennità di contingenza di cui sopra, spetta il vitto, l'alloggio e la relativa spesa di viaggio.

Art. 8.

PERSONALE EXTRA E DI RINFORZO

Per il personale extra e di rinforzo assunto per banchetti o per speciali servizi a mente dell'art. 61 del Contratto collettivo nazionale di lavoro compete lo identico compenso di cui al precedente art. 7.

Art. 9.

REFEZIONE

A norma dell'art. 50 del Contratto collettivo nazionale di lavoro tutti gli esercizi pubblici che vendono caffè o bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una analoga nel pomeriggio. Detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

A chiarimento dell'art. 49 del Contratto collettivo nazionale di lavoro si stabilisce che, qualora il personale fruisca del vitto e/o alloggio a carico del datore di lavoro (in esercizi di bar, birrerie, ecc.) sarà apportata all'indennità di contingenza dovuta la riduzione in percentuale del 20%.

Esercizi misti. Ai dipendenti che disimpegnino mansioni promiscue negli esercizi misti di caffè-ristorante è dovuta la somministrazione del vitto o la corrispondente indennità sostitutiva che resta fissata in L. 230 giornaliere per il vitto ed in L. 30 per l'alloggio. Semprechè prestino attività prevalente nel bar.

Art. 10.

CAPO CAMERIERE E CAPO SERVIZIO

A chiarimento dell'art. 51 del Contratto collettivo nazionale di lavoro è ammesso un capo cameriere o capo servizio per ogni sei camerieri, il quale godrà, oltre al diritto fisso mensile di cui alla tabella dell'art. 5, di una maggiorazione del 10% sulle percentuali nei confronti degli altri camerieri.

Art. 11.

ESERCIZI DI STAGIONE E LOCALI NOTTURNI

Per gli ingaggi stagionali la paga globale dei dipendenti degli esercizi stagionali sarà aumentata:

del 25% per ingaggi della durata minima di mesi tre;

del 30% per ingaggi della durata minima di mesi due;

del 35% per ingaggi della durata minima inferiore a mesi due.

Per i locali notturni valgano i minimi salariali previsti dall'art. 3 del presente accordo, maggiorati del 18 per cento.

Art. 12.

CONDIZIONI DI MIGLIORE FAVORE

Tutte le condizioni di miglior favore, economiche e normative, siano esse, individuali, aziendali, ecc. si intendono fatte salve ai sensi del vigente Codice civile.

Art. 13.

RIFERIMENTO A LEGGI O CONTRATTI DI LAVORO

Per tutto quanto non contemplato nel presente Contratto Provinciale Integrativo, le parti fanno riferimento esplicito alle norme e ai disposti del contratto nazionale 15 maggio 1959.

Art. 14.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto provinciale dovrà avere la decorrenza dal 1 agosto 1960 al 31 dicembre 1961, potrà essere disdettato dalle parti almeno tre mesi prima della scadenza e conserverà la sua efficacia fino alla sostituzione con un nuovo contratto.

In caso di tacito rinnovo avrà durata annuale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 2 AGOSTO 1949, PER LA FISSAZIONE DEL MINIMO SALARIALE PER IL PERSONALE CON QUALIFICA DI BARISTA O BANCONIERE ALLE DIPENDENZE DEI PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI L'AQUILA

L'anno millenovecentoquarantanove addì 2 agosto in Aquila e negli Uffici della Prefettura si sono riuniti dinanzi a S. E. Il Prefetto il dott. *De Dominicis,* Segretario Provinciale della LIBERA CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO;

il sig. *Burgamassi Vincenzo,* Vice Segretario del SINDACATO PROVINCIALE BARS E CAFFÈ;

il dott. *Scataglini Mario,* Presidente SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI;

il dott. *Gabriele Oreste,* Segretario della ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI COMMERCIANTI;

il dott. *Berardino Gualtieri,* Direttore dell'UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO.

Presiede la riunione S. E. *Luigi Stella* Prefetto.

Assiste il suo Capo di Gabinetto, dott. *Mario Amoroso.*

Oggetto della riunione: fissazione del minimo salariale per il personale alle dipendenze dei pubblici esercizi con qualifica di barrista o banconiere nella provincia.

Si conviene di classificare i pubblici esercizi in tre gruppi:

1) Bar *Corsi* e Bar *Roma* in Aquila;

2) tutti gli altri bars con dipendenti esistenti in Aquila ad eccesizione del bar *Properzi* ed i bar *Pistonesi, Cifani* e *Tomassetti* di Avezzano ed i bar *Marrama* e *Grilli* di Sulmona;

3) tutti gli altri bars della provincia.

Si fa per Aquila riserva di un esame particolare per il bar *Sette nani.*

Così classificati gli esercizi, vengono fissati i seguenti minimi da valere con decorrenza 1° luglio 1949:

Locali di 1° Gruppo minimo mensile L. 17.000;
Locali di 2° Gruppo minimo mensile L. 14.500;
Locali di 3° Gruppo minimo mensile L. 11.000.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 9 DICEMBRE 1949, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 27 DICEMBRE 1948, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DI CAFFÈ, BARS, BOTTIGLIERIE, BIRRERIE. BUFFETS DI STAZIONE, GELATERIE, FIASCHETTERIE E DA OGNI ALTRO ESERCIZIO SIMILARE OVE SI SOMMINISTRANO BEVANDE CONTEMPLATE DALL'ART. 86 DELLA LEGGE DI P.S., NEGOZI DI PASTICCERIA, REPARTI DI PASTICCERIA ANNESSI A PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI L'AQUILA

Addì 9 dicembre 1949, nella Sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione di Aquila, presente il Direttore del predetto Ufficio avv. *Mario Botta*

tra

l'UNIONE COMMERCIANTI DELLA PROVINCIA DI AQUILA SEZIONE PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI; rappresentata dai sigg. *Taralli Edoardo* e *Corsi Quintino*, assistiti dal Direttore dell'Unione Commercianti dott. *Oreste Gabriele*

e

il SINDACATO LIBERO DIPENDENTI DA BARS, CAFFÈ, GELATERIE ED ESERCIZI SIMILARI, nelle persone dei sigg. *Aloisi Fausto; Taglione Giuseppe* e *Mandolini Fiorenzo*, assistiti dal Segretario del Sindacato dott. *De Dominicis Alberto*, assenti i rappresentanti della Camera Confederale del Lavoro e della Federazione Italiana Lavoratori di Aquila sebbene regolarmente convocati.

Si è stipulato il seguente accordo Provinciale che regola i rapporti di lavoro fra le categorie sotto indicate e rispettivamente rappresentate dalle due Associazioni contraenti:

a) Aziende di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie e di ogni altro esercizio similare ove si somministrino bevande contemplate dall'art. 86 della legge P. S.; negozi di pasticceria, reparti di pasticceria annessi ai pubblici esercizi;

b) Dipendenti dalle medesime esclusi gli impiegati.

Il presente accordo avrà efficacia in tutta la provincia di L'Aquila.

Art. 1.

DECORRENZA

Il presente accordo verrà applicato nei confronti di tutti i prestatori d'opera in servizio presso le Aziende sopra specificate alla data 1 dicembre 1949.

Art. 2.

CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

Tutti gli esercizi pubblici della Provincia vengono divisi agli effetti del presente accordo, nei seguenti gruppi:

a) di primo gruppo;

b) di secondo gruppo;

c) di terzo gruppo.

CATEGORIE E QUALIFICHE DEL PERSONALE

Personale non impiegatizio: *Categoria* 1ª:

Barrista anche se con funzione di capo o di capo squadra;

Cameriere, barrista, barrista unico, addetto ai biliardi ed ai giuochi, gelaterie caffettiere, spillatore e dispensiere;

Secondo banconiere (porgitore o porgitrice) di pasticcerie e confetterie.

Categoria 2ª:

Aiuto barrista, carrellista di stazione che non sia in gestione diretta, interni in genere e tutto il rimanente personale;

Aiuto banconiere.

Banconiere di pasticceria o confetteria è colui che esplica soltanto operazioni di vendita nel negozio o nel reparto annesso al pubblico esercizio in quanto il proprietario non attenda normalmente alla vendita.

Secondo banconiere è colui o colei le cui prestazioni promiscue svolgendosi subordinatamente alle direttive ed al controllo del datore di lavoro o del personale qualificato di categoria superiore, non siano prevalentemente di vendita, ma di confezione, consegna della merce, ecc.

Aiuto banconiere di pasticceria o confetteria è colui o colei che esplica mansioni di ausilio nei riguardi del personale di categoria superiore, di riordino del banco, ecc.

La qualifica di capo presuppone sempre la presenza di dipendenti della stessa qualifica di categoria inferiore.

Dalla presente regolamentazione sono esclusi i maneggioni anche se risultino rappresentanti della licenza di esercizio, in quanto il loro rapporto s'intende regolato da particolari accordi di appalto, di somministrazione e di rappresentanza.

Art. 3.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'assunzione al lavoro verrà effettuata in conformità delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento in materia.

Per il personale non impiegatizio dovrà essere fatta richiesta all'Ufficio di Collocamento

Art. 4.

La limitazione al lavoro delle donne e dei minori è regolata dalle disposizioni di legge in vigore.

Il personale femminile potrà essere addetto anche al servizio di sala negli esercizi siti nelle località turistiche o in quelle dove ciò sia in atto per uso, tradizione, o se sia necessario per le particolari caratteristiche locali.

Eventuali accordi di attuazione potranno essere stipulati al riguardo dalle organizzazioni provinciali.

Art. 5.

Il datore di lavoro comunicherà al personale la data dell'assunzione, la data del periodo di prova se trattasi di personale impiegatizio, la categoria, la qualifica cui è assegnato ed il relativo trattamento economico.

Art. 6.

All'atto dell'assunzione il personale è tenuto a presentare al datore di lavoro i seguenti documenti:

1) Libretto di lavoro;

2) Tessera e libretto di assicurazioni sociali, in quanto ne sia provvisto;

3) Carta d'identità o documento equipollente;

4) Certificato dei servizi precedentemente prestati ed il certificato di qualifica della commissione di cui all'art. 7:

5) Certificato medico comprovante la sua sana costituzione fisica e per il personale che debba essere addetto alla preparazione, alla manipolazione e vendita degli alimenti e delle bevande, il certificato rilasciato dall'Ufficiale Sanitario, da cui risulti che esso non è affetto da malattie contagiose.

Il lavoratore è tenuto altresì a dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e dimora e a notificare i successivi mutamenti ed a consegnare lo stato di famiglia, se capo famiglia, nonché gli altri documenti necessari per beneficiare dei relativi assegni.

A richiesta il lavoratore dovrà produrre anche il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Art. 7

COMMISSIONE DI QUALIFICA

In ogni Provincia sarà costituita una commissione paritetica di qualifica come da regolamento a parte, cui è affidato il censimento, la attribuzione e la conferma di qualifica di tutto il personale, nonché la istituzione e l'aggiornamento dello schedario anagrafico relativo. L'iscrizione del personale all'Ufficio di Collocamento dovrà essere effettuata a mezzo del relativo certificato rilasciato dalla Commissione in base alle risultanze di esso.

Art. 8.

APPRENDISTATO

Il numero degli apprendisti negli esercizi verrà stabilito in base alla importanza, alla classe dell'esercizio che li assume ed al numero dei dipendenti qualificati che vi prestano servizio.

L'apprendistato è ammesso solo per le mansioni del personale qualificato escluso il personale di fatica.

Art. 9.

Nei limiti fissati nell'articolo precedente l'assunzione degli apprendisti può avvenire direttamente. Avranno diritto di precedenza i diplomati delle scuole professionali di categoria. Non possono essere assunti coloro che non hanno compiuto il 14° anno di età e che non presentino il certificato di proscioglimento dall'obbligo dell'istruzione elementare a norma di legge, nonché i certificati di cui al n. 5 dell'art. 6 del presente contratto.

Art. 10.

L'apprendistato, anche nella ipotesi che sia effettuato alle dipendente di differenti aziende non potrà superare la durata di tre anni per i giovani assunti dal 14° anno al compimento del 17° anno, e di due anni per quelli assunti dal 17° al 19° anno compiuto. Esso è consentito tuttavia anche dopo il compimento di tale età per coloro che abbiano precedenti lavorativi nel settore pubblici esercizi o che siano provenienti dal servizio militare.

Per i primi la durata è limitata solo al periodo residuo, per gli altri è fissata in un anno. In ogni caso il limite di età massimo per l'inizio dell'apprendistato è di 23 anni compiuti.

Art. 11.

PERIODO DI PROVA

La durata del periodo di prova per il personale non impiegatizio resta fissata in giorni 15 per quello di prima categoria ed in giorni 7 per quello di seconda categoria.

Per il personale non impiegatizio l'assunzione in prova si presume.

Art. 12.

Trascorso il periodo di prova il personale si intenderà regolarmente assunto in servizio se né da una parte, né dall'altra si sia data regolare disdetta per iscritto per quanto concerne il personale impiegatizio, e verbale per quello non impiegatizio.

Art. 13.

Durante il periodo di prova o alla fine di esso è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso e con la esclusione di qualsiasi indennità, fatta salva la retribuzione per i giorni effettivamente prestati.

Il periodo di prova, seguito da conferma va computato agli effetti della anzianità di servizio.

Art. 14.

ORARIO DI LAVORO

Per il personale impiegatizio l'orario normale di lavoro è di 8 ore giornaliere e 48 settimanali ripartito in 6 giornate lavorative. Da esso resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti.

Per il personale non impiegatizio l'orario normale di lavoro è di 9 ore giornaliere o 54 settimanali, ripartito in 6 giorni lavorativi.

Da esso resta escluso il tempo per la consumazione dei pasti che viene calcolato in un'ora al giorno. I turni di lavoro giornaliero non potranno essere frazionati in numero superiore a due per ciascun lavoratore.

Art. 15.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario, consentito nella misura massima di due ore giornaliere o 12 settimanali, sarà retribuito con un aumento del 25 % sulla paga globale ragguagliata ad ore di servizio.

Per i prestatori d'opera retribuiti in tutto o in parte a percentuale, il maggior compenso per tale lavoro è costituito dalla percentuale stessa.

Il limite di 12 ore settimanali di lavoro straordinario può essere superato per un periodo non eccedente 5 settimane consecutive, sempre che la media di lavoro straordinario in detto periodo non superi le 12 ore settimanali. Da tale limitazione sono esclusi gli esercizi a carattere stagionale.

Art. 16.

Il personale non potrà esimersi senza giustificati motivi, dal prestare normalmente lavoro straordinario entro i limiti fissati dall'art. 15.

Le ore di lavoro straordinario dovranno essere autorizzate dal datore di lavoro e saranno a cura di esso cronologicamente annotate in apposito registro la cui tenuta è obbligatoria e nel quale ciascun dipendente che abbia compiuto lavoro straordinario è tenuto ad apporre il proprio visto e ad annotare gli eventuali reclami.

La liquidazione del lavoro straordinario sarà effettuata alla fine del mese in cui il lavoro è stato prestato.

Il registro di cui sopra dovrà essere conservato per essere esibito occorrendo e servirà come documento di prova per stabilire se il lavoratore abbia effettuato o meno il lavoro straordinario.

Art. 17

E' ammesso il recupero delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno, e sia richiesto nel mese successivo.

Art. 18.

LAVORO NELLA PROTRAZIONE DELL'ORARIO DI CHIUSURA

Dà diritto ad un particolare compenso il lavoro prestato dal personale stipendiato o salariato nelle ore successive all'orario massimo di chiusura stabilito dai decreti dell'autorità competente per i locali non notturni quando dette ore di prestazione siano oltre la mezzanotte, ma successive all'orario massimo di cui sopra e la protrazione stessa sia stata richiesta ed ottenuta dal datore di lavoro.

Per tale lavoro viene fissata una maggiorazione sul salario con una percentuale del 35 %. Tale maggiorazione non esclude quella del lavoro straordinario nel computo settimanale ove il lavoro anzidetto venga prestato oltre l'orario normale di lavoro.

Art. 19.

RIPOSO SETTIMANALE

Tutto il personale, compresi gli apprendisti, godrà di un riposo settimanale di 24 ore consecutive oltre le ore di riposo normale ai sensi di legge.

Art. 20.

TABELLA DEI TURNI

Fermi restando i limiti di durata massima e le disposizioni del presente contratto in materia, gli orari di lavoro, i turni di servizio e del riposo settimanale saranno disposti dal datore di lavoro tanto per tutti i dipendenti come per taluni di essi secondo le esigenze dell'azienda o dell'esercizio. I turni anzidetti dovranno essere indicati in apposita tabella visibilmente esposta a tutto il personale.

Art. 21

FERIE ANNUALI

Dopo un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda il personale matura il diritto al godimento di un periodo di ferie nella seguente misura:

Personale impiegatizio:

giorni 18 da uno a cinque anni di servizio nella stessa azienda;

giorni 20 da oltre cinque fino a 15 anni di servizio nella stessa azienda;

giorni 25 da oltre quindici fino a 20 anni di servizio nella stessa azienda;

giorni 30 oltre i 20 anni.

Personale non impiegatizio:

giorni 15 da uno a cinque anni di servizio nella stessa azienda;

giorni 18 oltre i cinque fino a 10 anni di servizio nella stessa azienda;

giorni 21 oltre i 10 anni.

Art. 22.

Il periodo delle ferie non è frazionabile. La data di esso è stabilita dal datore di lavoro. Il turno delle ferie non potrà avere inizio nei giorni di riposo, ma nel relativo periodo sono compresi i giorni festivi. Il personale che resta nell'azienda è tenuto a sostituire nel lavoro l'assente senza diritto a compenso e senza pregiudicare l'orario di lavoro ed il giorno di riposo settimanale.

Art 23.

Al personale stipendiato o salariato durante le ferie è dovuta la normale retribuzione.

Al personale retribuito solo a percentuale, data la particolare natura della sua retribuzione, quando non venga retribuito, nulla sarà corrisposto, tenuto conto che esso recupera durante il turno delle ferie degli altri tavoleggianti, quanto perde durante le proprie vacanze. Qualora venisse sostituito gli verrà corrisposta una indennità giornaliera pari alla media del guadagno giornaliero ragguagliato ad anno, che verrà stabilita di comune accordo e volta per volta dalle associazioni contraenti. Al personale retribuito con sistema misto sarà corrisposta solo la parte fissa di retribuzione se non venisse sostituito; nella ipotesi in cui venisse sostituito sarà corrisposta una indennità sostitutiva della percentuale in proporzione adeguatamente ridotta, da stabilirsi dalle due Associazioni contraenti.

Art. 24.

Il personale non può rinunciare alle ferie ed il mancato godimento di esse non è risarcibile in denaro se non dovuto a responsabilità del datore di lavoro.

In caso di licenziamento non per giusta causa dopo 7 mesi di ininterrotto servizio a tempo indeterminato il personale avrà diritto ad un indennizzo pari a tanti dodicesimi della retribuzione normale di cui all'articolo precedente della indennità sostitutiva, quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati.

Art. 25.

FESTIVITÀ NAZIONALI

Nelle festività nazionali previste dalla legge il personale che presti servizio avrà diritto al trattamento in essa stabilito; pertanto se presta servizio avrà diritto oltre alla normale retribuzione per il lavoro compiuto, ad un ulteriore compenso pari alla retribuzione stessa. Se non lavora avrà diritto all'ordinario compenso giornaliero.

Per il 1° maggio in particolare le due organizzazioni contraenti provvederanno annualmente alla stipulazione di accordi in ordine alla astensione o meno dal lavoro.

Nessun maggior compenso è dovuto al personale nelle giornate festive che ricorrono durante la settimana.

Art. 26.

SERVIZIO DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per quanto riguarda il servizio di leva ed il richiamo alle armi si fa riferimento agli artt. 30 e 31 del contratto nazionale collettivo di lavoro dipendenti da Bars, Caffè, Birrerie, ecc. del 27 gennaio 1948.

Art. 27

RITARDI - ASSENZE - PERMESSI - CONGEDO MATRIMONIALE

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro ed i ritardatari sono passibili delle trattenute dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo aggravate dalla multa di cui al successivo articolo. Tutte le assenze debbono essere giustificate dal lavoratore al più tardi nel mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo il caso di forza maggiore.

Le assenze non giustificate danno luogo all'applicazione delle trattenute e delle penalità stabilite nell'articolo 70; prolungandosi l'assenza arbitraria oltre i 5 giorni consecutivi il rapporto si intenderà risolto con le conseguenze previste in successivi articoli.

Art. 28.

E' tuttavia obbligatoria la conservazione del posto al personale che prolunghi la sua assenza per sopravvenute disgrazie familiari e per altre cause di dimostrata forza maggiore per il tempo strettamente necessario e comunque non superiore agli 8 giorni. Il datore di lavoro nel caso di disgrazia familiare corrisponderà la retribuzione.

Art. 29.

Il personale potrà richiedere un congedo straordinario non eccedente i dieci giorni, per contrarre matrimonio. Compatibilmente con le esigenze dell'azienda il datore di lavoro concederà tale congedo nell'epoca scelta dal lavoratore e almeno tre giorni prima della celebrazione del matrimonio. Il personale ha l'obbligo di esibire alla fine del congedo regolare documentazione dell'avvenuta celebrazione. Durante il periodo di tale congedo decorre la retribuzione normale. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.

Art. 30.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per quanto riguarda la tutela della maternità ci si riporta all'art. 35 del menzionato contratto nazionale.

Art. 31.

MALATTIE

Per quanto riguarda le malattie ci si riporta agli artt. 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42 del ricordato contratto nazionale.

Art. 32.

ASSICURAZIONE INFORTUNI

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare contro gli infortuni durante la esplicazione del servizio la parte del personale per il quale l'assicurazione non è obbligatoria per legge.

Le relative indennità vengono stabilite nella forma e nella misura seguente:

Invalidità temporanea: nella misura, nei limiti e con le norme stabilite per il caso di malattia degli artt. 36 e seguenti dal C. C., considerandosi l'infermità derivante da infortunio compresa nella previdenza stabilita dall'assicurazione dei dipendenti all'Istituto Malattie.

Invalidità permanente L. 200.000

Morte » 100.000

Art. 33.

TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA DI RETRIBUZIONE

Il trattamento economico dovuto al personale è costituito da:

a) stipendio o salario;

b) percentuale di servizio;

c) secondo elemento.

Il personale impiegatizio è retribuito con lo stipendio e quello non impiegatizio col salario. Il personale tavoleggiante è retribuito con la percentuale di servizio.

Art. 34.

A) *Stipendio o salario*:

Le tabelle dei minimi di salario e stipendio sono poste in allegato al presente contratto.

Gli stipendi o salari saranno pagati al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi della fine [illegible] mese, con una tolleranza massima di quattro giorn[illegible]

Art. 35.

B) *Percentuale di servizio*:

La percentuale di servizio da applicarsi sui conti dei clienti viene fissata nei seguenti limiti:

Caffè, bars, gelaterie ed esercizi similari con mescita: 20 %;

Bottigliere e fiaschetterie: 12 %;

Birrerie: 17 %;

Sale da biliardo: 15 %.

La percentuale sarà applicata a criterio del datore di lavoro:

1) con il sistema globale corrispondente al dipendente interessato la percentuale di servizio di sua pertinenza sul totale dell'incasso;

2) col sistema addizionale e nel qual caso il tavoleggiante riscuote dal cliente la percentuale di servizio sull'importo netto dei conti riguardanti esclusivamente le consumazioni.

Nel primo e nel secondo caso la retribuzione deve corrispondere alla percentuale netta di servizio.

Art. 36.

Per i servizi di rinfresco e ricevimento e per qualunque altro servizio affine di non meno di 10 persone, purché abbiano tale caratteristica, la percentuale viene stabilita nella misura del 16 %.

Per il servizio a domicilio viene stabilito invece un compenso fisso per i prestatori d'opera che vi prendono parte ove tale sistema sia in uso di L. 1.500.

Art. 37.

La percentuale di servizio ordinariamente deve essere corrisposta giornalmente ed in ogni caso non oltre la settimana.

Per i conti che restassero in sospeso oltre un mese, la percentuale dovrà essere anticipata dal datore di lavoro, eccezione fatta per i conti di persone divenute accertatamente insolvibili.

E' abolito qualsiasi obbligo di fornitura da tavola a carico dei camerieri.

Art. 38.

C) *Secondo elemento*:

Il secondo elemento costituisce un'eccezionale e temporanea integrazione dello stipendio e del salario per il personale non retribuito a percentuale.

Per la ipotesi in cui il personale fruisce del vitto a carico del datore di lavoro, dovrà essere stabilita una diminuzione a percentuale del secondo elemento e tale diminuzione verrà stabilita di volta in volta dalle associazioni contraenti.

Art. 39.

D) *Refezione- Personale tavoleggiante*:

Tutti gli esercizi della Provincia che vendono caffè e bevande calde hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio durante la mattinata almeno una refezione di caffè, latte e pane ed una consumazione analoga nel pomeriggio. La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

Art. 40.

E) *Gratifica Natalizia*:

Al personale impiegatizio ed a quello non impiegatizio sarà dovuta in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica nella misura pari all'importo di una mensilità di retribuzione sulla media dell'ultimo trimestre.

Art. 41.

Al personale retribuito a percentuale tale gratifica sarà corrisposta interamente solo nel caso in cui in sede di raffronto del cumulo della percentuale percepita nell'anno o nel minor periodo di servizio, con la retribuzione del personale salariato equiparato per il periodo corrispondente, il cumulo risulti inferiore o uguale; e parzialmente per la differenza residua solo nel caso che il cumulo la superi senza raggiungere però il totale delle mensilità relative più l'importo della gratifica dovuta al personale equiparato.

Art. 42.

La gratifica di cui agli artt. 40 e 41, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dopo il periodo di prova che prima della ricorrenza di Natale, sarà corrisposta al personale, che ne abbia diritto, in ragione di tanti dodicesimi del suo importo quanti sono i mesi di servizio prestato. Parimenti si opererà nel caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno.

Art. 43.

F) *Personale extra o di surroga*:

Il personale assunto per temporanee sostituzioni avrà lo stesso trattamento del personale assente per la durata della surroga.

Il personale extra o di rinforzo assunto per banchetti o per speciali servizi, sarà remunerato con un compenso fisso di L. 1.500.

Art. 44.

G) *Divieto delle mancie*:

Le mancie sono vietate. Il personale che comunque le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con pene disciplinari che potranno in caso di recidiva giungere sino al licenziamento.

Art. 45.

H) *Consegne e rotture*:

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte quelle misure preventive atte ad eliminare o comunque ridurre al minimo le possibilità di rottura e deterioramento del materiale, specialmente se pregiato.

La perdita o la rottura di oggetti frangibili sarà risarcita dal personale nella misura del 50 % del prezzo di costo commerciale corrente con esclusione del 20 % del valore degli ogetti perduti o rotti. Quando sia imputabile a negligenza o grave trascuratezza, il personale è tenuto a risarcirne l'intero valore.

Art. 46.

La perdita degli oggetti infrangibili sarà risarcita nella misura del 100 % del prezzo di costo commerciale, eccezion fatta per i casi accertati di furto da parte di terzi.

Se negli inventari fatti durante l'anno gli oggetti infrangibili perduti nell'anno stesso non superano il 10 % del valore dell'intero materiale il personale pagherà gli oggetti perduti nella misura del 50 % del loro valore. Il risarcimento è escluso quando sia accertato che il danno è provocato da caso fortuito o forza maggiore. Nessuna trattenuta preventiva potrà essere effettuata dal datore di lavoro a tale titolo. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Art. 47

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il responsabile è tenuto all'immediato risarcimento del danno e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato.

In caso di furto ad opera di terzi il personale sarà esonerato dal relativo risarcimento, a condizione che abbia dato comunicazione a tempo debito dell'accaduto al datore di lavoro ed abbia dimostrato di avere usato normale diligenza nella custodia.

Art. 48.

I) *Abito di servizio e pulizie locali*:

Per quanto riguarda l'abito di servizio e la pulizia dei locali ci si riporta integralmente a quanto detto negli artt. 67 e 68 del menzionato contratto collettivo.

Art. 49.

L) *Disciplina*:

Per quanto riguarda la disciplina, il rispetto, l'obbedienza, le relazioni del personale con la clientela, l'osservanza dell'orario di servizio, ci si riporta agli articoli 69 e 70 del Contratto Nazionale.

Art. 50.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, quanto in quello di dimissioni da parte dell'interessato, deve essere preceduta da regolare disdetta con l'osservanza dei seguenti termini di preavviso:

a) personale impiegatizio (da stabilirsi eventualmente con altro contratto integrativo provinciale);

b) personale non impiegatizio:

I categoria, giorni 15;

II categoria, giorni 10.

I termini anzidetti decorrono dal giorno successivo a quello del turno di riposo e la disdetta dovrà essere comunicata per iscritto.

Durante il preavviso al personale dovranno concedersi, a richiesta, due ore al giorno di libertà per la ricerca di altra occupazione.

Art. 51.

In difetto del preavviso l'inadempiente sarà tenuto a corrispondere all'altra parte l'indennità sostitutiva costituita dalla retribuzione relativa alla durata del preavviso stesso.

Per il personale retribuito a percentuale l'indennità sarà rapportata alla retribuzione del personale salariato della stessa categoria.

Art. 52.

Nel caso che l'inadempiente sia il dipendente, il datore di lavoro avrà diritto di ritenzione immediata della indennità sostitutiva sulle somme, che dovessero essere da lui dovute per retribuzione o altro all'interessato. Il diritto di ritenzione potrà essere esercitato in tutte le ipotesi di mancata ripresa del servizio nei termini previsti dal presente contratto.

Art. 53.

Il preavviso non può avere inizio nè durante la malattia né durante le ferie. Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso.

Il preavviso continua a decorrere in caso di sopravvenuta malattia ed il datore di lavoro non sarà tenuto per questo a nessuna corresponsione diretta al dipendente per il periodo successivo alla scadenza del termine oltre le indennità che fossero dovute al dipendente stesso dall'Istituto Malattia o Assicuratore, e fatta salva l'indennità di anzianità.

Art. 54.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro, fatta salva la ipotesi del licenziamento in tronco per giusta causa, oltre al preavviso, o in difetto, oltre all'indennità corrispondente, il dipendente che abbia compiuto un anno di ininterrotto servizio avrà diritto ad una indennità di anzianità commisurata come segue:

a) Personale impiegatizio. Secondo quanto è stato disposto dall'art. 75 lett. *a*);

b) personale non impiegatizio.

Per il periodo di anzianità precedente al 1° luglio 1947 e non anteriore al 1 gennaio 1928 secondo la seguente tabella:

Personale di 1ª Categoria: giorni 4 di salario, da oltre un anno e fino a 4 anni di servizio;

Personale di 2ª categoria: giorni 4 di salario, per ciascun anno di servizio prestato;

Personale di 3ª categoria: giorni 2 salario da oltre 4 anni e fino a 15 anni di servizio;

Personale di 1ª categoria: giorni 5 di salario, da oltre 4 anni e fino a 15 anni di servizio;

Personale di 2ª categoria: giorni 5 di salario, per ciascun anno di servizio prestato;

Personale di 1ª categoria: giorni 7 di salario da oltre 15 anni di servizio in avanti;

Personale di 2ª categoria: giorni 6 di salario, per ciascun anno di servizio prestato dopo 15 anni;

per il periodo anteriore al 1° gennaio 1928 secondo i dati precedenti ridotti del 50 %.

Per entrambi i periodi anzidetti il salario giornaliero sarà computato sul loro salario.

Per il periodo di anzianità successivo al 1° luglio 1947:

sei giorni di salario e secondo elemento per ogni anno per il periodo di anzianità da uno a quattro anni;

otto giorni di salario e secondo elemento per ogni anno per il periodo di anzianità da oltre quattro e fino a otto anni;

dieci giorni di salario e secondo elemento per ogni anno per il periodo di anzianità superiore agli otto anni.

Art. 55.

Ai fini dei computi anzidetti il giorno di salario e secondo elemento sarà ottenuto dividendo il totale mensile del salario e secondo elemento per 26. Per il personale retribuito a percentuale il computo sarà effettuato secondo il criterio di cui alla parte seconda dell'articolo 51 del presente contratto.

Art. 56.

Le indennità anzidette debbono essere pagate al dipendente all'atto della cessazione del servizio.

Art. 57.

In caso di cessazione o di trasformazione in qualunque modo dell'azienda, il personale conserva i diritti acquisiti. Il nuovo proprietario è esonerato dall'obbligo di riconoscere tali diritti qualora essi siano stati liquidati dal precedente proprietario.

Art. 58.

In caso di fallimento della Ditta il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e di anzianità, stabilite dal presente contratto per il caso di licenziamento, quando questo abbia luogo e il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato nei limiti o nelle forme di legge.

Art. 59.

In caso di morte del dipendente, al coniuge ed ai congiunti non oltre il 4° grado, che vivono a suo carico, spetterà la indennità di anzianità, compreso il preavviso, fatta eccezione di quanto essi abbiano diritto a percepire da casse pensioni, da società di assicurazione per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro.

Art. 60.

DIMISSIONI

Le dimissioni del dipendente, che sia o non in servizio, debbono essere presentate con disdetta scritta o con i termini di preavviso stabiliti dall'art. 50 ferme restando in difetto le norme di cui all'art. 52 del presente accordo.

Il datore di lavoro può rinunciare al preavviso se richiesto dal dimissionario, facendo cessare subito il rapporto di lavoro.

Quando il datore di lavoro voglia, di sua iniziativa, far cessare il rapporto, prima della scadenza del termine di preavviso, potrà farlo, corrispondendo però al dimissionario l'indennità relativa al periodo di anticipata risoluzione del rapporto.

Art. 61.

Al dipendente che si dimette con regolare preavviso fatta eccezione per il caso di giusta causa la indennità di cui all'art. 54 sarà corrisposta invece nella misura del:

50 % se ha una anzianità di servizio nella stessa azienda da 2 a 10 anni;

75 % se ha una anzianità di servizio nella stessa azienda da 10 a 15 anni;

100 % se ha una anzianità di servizio nella stessa azienda oltre i 15 anni.

Art. 62.

La dipendente che rassegna le dimissioni per contrare matrimonio, durante la gravidanza e puerperio, durante non oltre il 6° mese dal parto avrà diritto a tutta la indennità di anzianità prevista dall'art. 54. Le dimissioni debbono essere presentate per iscritto con i termini previsti.

Art. 63.

Il dipendente che si dimette per ingiurie o per atti lesivi del suo onore e della sua dignità commessi dal datore di lavoro, avrà diritto a percepire la indennità di anzianità e sostitutiva dal preavviso.

Art. 64.

LICENZIAMENTO IN TRONCO PER GIUSTA CAUSA

Il datore di lavoro non è tenuto a dare alcun preavviso né a corrispondere l'indennità di cui all'art. 54 al dipendente che si rende colpevole di infedeltà, di abuso di fiducia, di grave insubordinazione, di atti ledenti l'onore, la dignità e gli interessi del datore di lavoro, della sua famiglia e dei suoi rappresentanti; che si renda recidivo in servizio nella ubriachezza; che non riprende il servizio nei termini massimi stabiliti dal Contratto Nazionale, che comunque sia colpevole di mancanze le quali siano di tale entità da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 65.

In caso di licenziamento o di dimissioni dal servizio per qualsiasi causa il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al dipendente all'atto della cessazione del servizio, nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione dei reciproci diritti, un certificato di servizio contenente l'indicazione del tempo durante il quale è stato occupato nell'azienda e della natura delle attribuzioni disimpegnate.

Il datore di lavoro dovrà altresì restituire al dipendente tutti i documenti di lavoro.

Art. 66.

ESERCIZI DI STAGIONE

Per la regolamentazione contrattuale del personale assunto negli esercizi di stagione si fa riferimento agli articoli 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94 del menzionato contratto collettivo di lavoro.

Art. 67

LOCALI NOTTURNI

Per la regolamentazione contrattuale del personale in servizio nei locali notturni si fa riferimento agli articoli 95, 96, 97. 98, 99 del contratto collettivo di lavoro.

Art. 68.

BUFFETS DI STAZIONE

Il presente contratto si applica anche ai buffets di stazione fatte salve le norme contenute nei capitolati delle Ferrovie.

Il presente contratto non si applica ai carrellisti di stazione in gestione diretta.

Art. 69.

COMMISSIONI INTERNE

Circa le commissioni interne si fa riferimento agli articoli 101, 102, 103, 104, 105 del contratto nazionale.

Art. 70.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI E COLLETTIVE

Si fa riferimento all'art. 106 del contratto nazionale ed all'art. 107 dello stesso contratto.

Art. 71.

EFFICACIA - CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente accordo integrativo ha efficacia in tutto il territorio della Provincia di L'Aquila ed uniforma, sostituisce ed assorbe tutte le norme esistenti per effetto di altri contratti e consuetudini.

I lavoratori conservano le condizioni di miglior favore.

Art. 72.

Per quanto non previsto nel presente accordo integrativo provinciale si fa espresso riferimento alle norme contenute nel contratto nazionale collettivo di lavoro per i dipendenti dei caffè, bars, birrerie, bottiglierie, gelaterie, pasticcerie, confetterie, e di ogni altro esercizio similare, stipulato in Roma il 27 gennaio 1948.

ALLEGATO *A*

TABELLA DEGLI STIPENDI E SALARI

QUALIFICHE	1° Gruppo	2° Gruppo	3° Gruppo
Apprendista	9.000	7.500	6.500
Aiuto banconiere	11.000	9.500	8.500
Carrellista	12.000	12.000	12.000
Banconiere di pasticceria e confetteria	13.000	13.000	13.000
Aiuto banconiere di pasticceria e confetteria	8.500	8.500	8.500
Gelatiere	25.000	25.000	25.000
Aiuto gelatiere	11.000	11.000	11.000
Banconiere	17.000	14.500	11.000
Cassiere	12.000	12.000	12.000

I salari e gli stipendi sopra riportati, debbono intendersi al lordo del *secondo elemento*. Gli stipendi e i salari base si otterranno calcolando proporzionalmente il 30% sugli importi sopra elencati.

Visti l'accordo e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 28 OTTOBRE 1953, PER I DIPENDENTI DA CAFFÈ E BARS DELLA CITTÀ DI AVEZZANO

Addì 28 ottobre dell'anno 1953 in Avezzano nella Sede dell'Ufficio Provinciale del lavoro e della M. O. Sezione Staccata di Avezzano presente il dirigente della Sezione stessa, dott. *Mario Antonucci,* si sono riuniti per la stipulazione dell'accordo salariale per i dipendenti da bar, caffè della città di Avezzano:

il sig. *Domenico Tarantini,* Segretario della C.C. d.L. di Avezzano;

il sig. *Primo Antonini,* Segretario della CISL di Avezzano;

il sig. *Raffaele Guglielmi,* Segretario della CISNAL;

il sig. rag. *Bucci Menotti,* Segretario dell'Associazione Commercianti di Avezzano.

Dopo ampia discussione e, considerato l'accordo salariale già esistente per la città di L'Aquila stipulato il 0 agosto 1951, le parti hanno convenuto il seguente accordo salariale da valere per la categoria suddetta per la città di Avezzano.

Art. 1.

Tabelle salariali: gli stipendi ed i salari, comprensivi della indennità di contingenza, da corrispondere a partire dal 1° novembre 1953, sono determinati nella misura seguente:

	Aziende del	
	2° Gruppo (Più il 10% sulle consum.)	3° Gruppo (Più il 10% sulle consum.)
	Lire	
Banconiere	23.000	19.500
Apprendista	11.000	10.000
Cassiera	16.000	16.000
Tavoleggiante, cameriere	15.000	12.000

Art. 2.

Per tutto quanto non previsto dal presente accordo salariale valgono le norme di legge e quelle di Contratto Collettivo Nazionale della categoria, nonchè del Contratto Integrativo Provinciale.

Art. 3.

Restano salve le condizioni di miglior favore per i lavoratori.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 14 GENNAIO 1954, PER L'APPLICAZIONE DELLA SCALA MOBILE PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA PUBBLICI ESERCIZI DELLA CITTÀ DI L'AQUILA

L'anno 1954 il giorno 14 del mese di gennaio, in Aquila, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O.

t r a

l'UNIONE PROVINCIALE DEI COMMERCIANTI, rappresentata dal dott. *Forcucci Ambrogio,* Direttore dell'Unione stessa, assistito dal sig. *Palma Ambrogio,* delegato della *categoria* dei Pubblici Esercizi, assistito dal sig. *Pugliese Gaetano,* rappresentante della Ditta *Corsi Quintino*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO di Aquila, rappresentata dal Segretario perito industriale *Iorio Ivo,* assistito dai signori *Tirozzi Otello* e *Leone Fratti;*

la UNIONE SINDACALE PROVINCIALE DELLA C.I.S.L., rappresentata dal suo Segretario dott. *Cinelli Gastone,*

è stato stipulato il seguente accordo:

1) A partire dal 1° gennaio 1954 si applicherà integralmente nella città di L'Aquila l'Accordo Nazionale per l'applicazione della scala mobile alla indennità di contingenza per il personale dipendente da pubblici esercizi stipulato in data 22 settembre 1951 tra le Organizzazioni Sindacali di categoria.

2) In considerazione della particolare situazione economica della città di L'Aquila, le parti convengono che a titolo di transazione per gli arretrati spettanti ai dipendenti dai pubblici esercizi in conseguenza dell'applicazione dell'accordo di cui sopra e con decorrenza 1° settembre 1951 i salari sono stabiliti nella seguente misura a partire dal 1° gennaio 1954.

QUALIFICHE	AZIENDE		
	1° Gruppo	2° Gruppo	3° Gruppo
Banconiere	23.000	23.000	18.000
Aiuto banconiere	15.500	15.500	13.500
Apprendista	10.500	10.500	9.500
Cassiera	15.000	15.000	14.500
Banconiere di pasticceria	18.000	18.000	18.000
Aiuto banconiere di pasticceria	12.500	12.500	12.500

3) Le parti si danno atto che i nuovi salari sono comprensivi di 12 scatti di scala mobile verificatisi dalla data di applicazione dell'accordo nazionale di cui sopra a tutt'oggi oltre ad una aggiunta salariale che compensa la ritardata applicazione dell'accordo stesso.

4) Le parti convengono che per quanto riguarda i lavoratori licenziati alla data odierna, l'applicazione dell'accordo 22 settembre 1951 verrà trattata caso per caso.

5) Per quanto non previsto dal presente accordo si fa riferimento ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di categoria ed a quelli Interconfederali.

Dichiarazione a verbale

Resta comunque convenuto che gli eventuali successivi scatti di scala mobile che si verificheranno a partire dal 1° gennaio 1954 dovranno essere applicati sui salari di cui al presente accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 3 GIUGNO 1954, PER L'APPLICAZIONE DELLA SCALA MOBILE PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA PUBBLICI ESERCIZI DELLA CITTÀ DI SULMONA

Questo giorno 3 giugno 1954 si sono riuniti, presso la sede dell'Ufficio del Lavoro di Sulmona, i rappresentanti delle ASSOCIAZIONI SINDACALI DEI COMMERCIANTI (sig. *Corradini Lello*) per la C.I.S.L. (sig. *Manna Ivo, Biagi Giulio,* dott. *Dino Barsanti*) per la C.G.I.L. (signor *Iorio Ivo, Giancola Antonio*), per addivenire alla stipulazione dell'accordo di cui in epigrafe.

Le parti, dopo ampia ed amichevole discussione, sono pervenute alle seguenti conclusioni:

1) Integrale applicazione e rispetto dell'accordo integrativo Provinciale 9 dicembre 1949.

2) Classificazione degli esercizi come appresso:

1° *Gruppo*: Gran Caffè, Bar Europa, Caffè Stazione, Bar Tre Rose, Bar Di Marzio, Bar Ciccozzi.

2° *Gruppo*: Tutti gli altri esercizi esistenti.

3) In considerazione della particolare situazione economica della Città di Sulmona, le parti convengono che a titolo di transazione per gli arretrati spettanti ai dipendenti dai pubblici Esercizi in conseguenza dell'accordo di cui sopra; con decorrenza 1° settembre 1951 i salari sono stabiliti nella seguente misura a partire dal 1° gennaio 1954:

QUALIFICHE	1° Gruppo	2° Gruppo
Banconiere e biscazziere	23.000	18.000
Aiuto banconiere	15.500	13.500
Apprendista	10.500	9.500
Cassiera	15.000	14.500
Banconiere di pasticceria	18.000	18.000
Aiuto banconiere di pasticceria	12.500	12.500

4) Sono salve le condizioni di miglior favore.

Il rappresentante della Associazione Commercianti si riserva di sottoporre alla approvazione dei rappresentanti di categoria e del Presidente della Associazione stessa quanto soprascritto e darne immediata comunicazione agli Enti interessati della accettazione o meno.

Per tutte le altre norme si fa riferimento all'accordo stipulato per la città di L'Aquila in data 14 gennaio 1954, di cui si riconosce la piena validità anche per la città di Sulmona.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 22 GENNAIO 1959, SUL TRATTAMENTO ECONOMICO DEI DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, GELATERIE, PASTICCERIE, CONFETTERIE ED ESERCIZI SIMILARI DI SULMONA

L'anno 1959 il giorno 22 del mese di gennaio, in Sulmona, nella sede dell'Ufficio del Lavoro e della M. O.

t r a

l'ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI, rappresentata dal signor *Raffaele Corradini* e il SINDACATO LAVORATORI ALBERGO E PUBBLICI ESERCIZI, rappresentato dal sig. *Antonio Schiazza* con l'assistenza del sig. *Antonio Tontodonati,* Segretario della C.C.d.L. di Sulmona, si è stipulato il seguente accordo che regola il trattamento economico dei dipendenti da Caffè, Bars, Gelaterie, Pasticcerie, Confetterie, ed esercizi similari di Sulmona.

Agli effetti del trattamento economico gli esercizi summenzionati vengono classificati in 2 gruppi:

1° *Gruppo*: Bar Europa, Gran Caffè;
2° *Gruppo*: tutti gli altri esercizi.

Il salario mensile — compresa l'indennità di contingenza in decorrenza dal 1° agosto 1958 — è fissato nella misura che segue:

QUALIFICHE	1° Gruppo	2° Gruppo
Banconiere	22.000	20.000
Aiuto banconiere	15.000	13.000
Apprendista superiore ai 16 anni	12.000	10.000
Cassiera	20.000	18.000
Banconiere di pasticceria	22.000	20.000
Aiuto banconiere di pasticceria	15.000	13.000
Cameriere (ai tavoli)	30.000	20.000

Per gli apprendisti inferiori agli anni sedici viene stabilito il salario iniziale di L. 8.000 (ottomila) per i primi sei mesi; dopo il suddetto periodo, il salario sarà portato alla tariffa stabilita dal presente accordo.

Per quanto riguarda la percentuale di servizio ai camerieri tavoleggianti si conviene che essa non potrà essere inferiore al 16%; per i servizi di rinfreschi e di ricevimento e per qualunque altro servizio affine per non meno di 20 persone, purchè abbiano tale caratteristica, la percentuale spettante al personale tavoleggiante viene stabilita al 10%; la percentuale di servizio deve essere pagata ordinariamente ogni giorno e in ogni caso non oltre la settimana.

Per quanto riguarda il diritto alle ferie, al riposo settimanale, alla gratifica natalizia, e a quanto altro non previsto nel presente accordo, le parti fanno riferimento al contratto collettivo nazionale di lavoro della categoria.

Il personale dipendente dei pubblici esercizi dovrà essere in possesso della propria divisa di lavoro che dovrà essere indossata regolarmente durante tutto l'orario di servizio.

Il presente accordo entra in vigore dal 1° gennaio 1959.

Chiarimento a verbale

Lo stipendio del personale tavoleggiante va inteso come minimo garantito per la percentuale da liquidare mensilmente a conguaglio annuo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1 OTTOBRE 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 15 MAGGIO 1959, PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DI CAFFÈ, BARS, BOTTIGLIERIE, BIRRERIE, GELATERIE ED OGNI ALTRO ESERCIZIO SIMILARE OVE SI SOMMINISTRANO BEVANDE CONTEMPLATE NELL'ART. 86 DELLA LEGGE DI P. S., DELLA PROVINCIA DI MATERA

L'anno 1959, il giorno 1 del mese di ottobre presso l'Unione Provinciale dei Commercianti di Matera

t r a

la categoria degli ESERCENTI CAFFÈ, BARS, BIRRERIE, BOTTIGLIERIE, GELATERIE ed ogni altro esercizio similare, rappresentata dal suo Presidente sig. *Francesco Petrino* e dai signori *Giuseppe Lappano, Pasquale Latorre, Nicola Schiuma* e *Tortorelli Francesco,* assistiti dal Presidente cav. *Emanuele Andrulli* e dal Direttore sig. *Giacinto Lucariello* dell'Unione Provinciale dei Commercianti di Matera, nonchè dal rag. *Dino Sasanello*, consulente

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI DI ALBERGHI, PUBBLICI ESERCIZI E TERMALI aderente alla C.I.S.L., rappresentato dal suo Segretario Provinciale sig. *Francesco Quarto* e dai signori *Bruno Cipolla* e *Giuseppe De Pasquale,* assistiti dai signori *Giorgio Gentili* e *Donato Galeone,* rispettivamente Segretario Generale e Segretario Sindacale dell'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. di Matera:

si e stipulato il presente Contratto Integrativo Provinciale con riferimento al Contratto Nazionale Normativo di Lavoro stipulato in Roma il 23 ottobre 1954, modificato il 15 maggio 1959, per i dipendenti da aziende di Caffè. Bars, Bottiglierie, Birrerie, Gelaterie ed ogni altro esercizio similare ove si somministrino bevande contemplate nell'art. 86 della legge di P.S.

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

Le parti convengono di nominare apposita Commissione paritetica perchè provveda alla classificazione degli esercizi a norma dell'art. 1 del Contratto Nazionale.

Tale Commissione, costituita dai rappresentanti delle due Organizzazioni stipulanti, dovrà procedere alla classificazione degli esercizi esistenti nella Provincia di Matera entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente Contratto.

Le parti convengono altresì che fino al giorno in cui la Commissione anzidetta non avrà provveduto alla classificazione degli esercizi, resta in vigore quella attualmente esistente.

Art. 2.

COMMISSIONE DI QUALIFICA

Con riferimento all'art. 8 del Contratto Nazionale, la Commissione paritetica è costituita da sei rappresentanti di cui tre designati dai datori di lavoro e tre dal Sindacato Provinciale Lavoratori di Alberghi, Pubblici Esercizi e Termali aderente alla C.I.S.L.

Tale designazione dovrà avvenire entro 30 giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 3.

APPRENDISTATO

Negli esercizi di 1ª, 2ª, 3ª e 4ª categoria potrà essere assunto un apprendista per ogni operaio qualificato.

Negli esercizi di 3ª e 4ª categoria potrà essere assunto un apprendista anche se esiste il solo datore di lavoro.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

Con riferimento all'art. 17 del Contratto Nazionale, dall'orario di lavoro è escluso il tempo per la consumazione dei pasti, che viene stabilito in un'ora al giorno.

Art. 5.

LAVORO NELLA PROTRAZIONE DI ORARIO DI CHIUSURA

Per il lavoro prestato dal personale stipendiato o salariato nelle ore successive all'orario massimo di chiusura stabilito dai decreti dell'Autorità competente per

locali non notturni, quando dette ore di protrazione siano oltre la mezzanotte, ma successive all'orario massimo di chiusura e la protrazione stessa sia stata richiesta ed ottenuta dal datore di lavoro, viene fissata una maggiorazione del 27% della retribuzione globale.

Art. 6.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Con riferimento agli articoli 44 e 45 del Contratto Nazionale, i minimi di stipendio e di salario per Matera e Provincia sono quelli fissati nella seguente tabella:

CATEGORIA E QUALIFICA DEL PERSONALE

PERSONALE IMPIEGATIZIO:

	Esercizi 1ª e 2ª cat. (Lire)	Esercizi 3ª e 4ª cat (Lire)
Categoria A:		
Direttore	45.000	—
Categoria B:		
V Direttore Capo Servizio Capo Contabile Altri impiegati di di concetto	38.000	—
Categoria C:		
Addetto alla Cassa o al registratore di Cassa	24.000	22.500

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO:

	Esercizi 1ª e 2ª cat. (Lire)	Esercizi 3ª e 4ª cat (Lire)
Categoria 1ª:		
Capo cameriere Capo gelatiere Capo barista, con conoscenza di lingue estere	30.000	25.000
Categoria 2ª:		
Barista Banconiere Gelatiere Spillatore o Dispensiere Cameriere	24.000	22.500
Porgitore di pasticceria o confetteria di età superiore ai 18 anni	19.000	17.000
Categoria 3ª:		
Aiuto barista Aiuto banconiere Aiuto gelatiere di età superiore ai 20 anni	19.000	17.000
di età dai 18 ai 20 anni	17.000	15.000
Categoria 4ª:		
Uomo di fatica	17.000	15.000
Donna addetta alla pulizia	13.000	12.000

Per il personale femminile detti stipendi e salari si intendono ridotti del 10%.

Per tutti i Comuni della Provincia, in considerazione della notoria disagiata situazione economica in cui versano, gli stipendi ed i salari medesimi s'intendono ridotti del 15%.

Gli stipendi ed i salari di cui sopra s'intendono altresì comprensivi del caro-pane e dell'indennità di contingenza in vigore alla data di stipulazione del presente Contratto: per l'avvenire essi seguiranno le eventuali variazioni conseguenti all'applicazione della scala mobile alla indennità di contingenza.

Art. 7.

SALARI APPRENDISTI

Le parti convengono di riferirsi a quanto contenuto nell'art. 12 del Contratto Nazionale.

Art. 8.

I suddetti stipendi e salari, ai fini della determinazione della retribuzione giornaliera, sono divisibili per 26 giorni.

Art. 9.

VITTO AL PERSONALE ADDETTO ALLE PIZZERIE E BIRRERIE

Il personale addetto alle birrerie con annessa tavola calda, o birrerie con annesse pizzerie, dovrà usufruire del vitto o di una indennità sostitutiva del vitto nella misura di L. 300 giornaliere.

Art. 10.

SERVIZI A DOMICILIO PER SPOSALIZI, BATTESIMI E RICEVIMENTI

Per i servizi a domicilio è stabilito un compenso fisso, per il personale che vi prende parte, nella misura seguente:

	In sede (Lire)	Fuori sede (Lire)
Esercizi di 1ª categoria	4.000	5.000
Esercizi di 2ª categoria	3.500	4.500
Esercizi di 3ª categoria	3.000	3.500
Esercizi di 4ª categoria	2.500	3.000

Per i servizi fuori sede le spese di viaggio, vitto e alloggio sono a carico del datore di lavoro.

I camerieri serviranno in giacca bianca, qualora si desideri il frack sarà corrisposto un compenso di L. 500.

Art. 11.

Con riferimento all'art. 90 del Contratto Nazionale, il personale assunto da esercizi di stagione, avrà diritto ad una retribuzione maggiorata, rispetto a quella stabilita nella tabella di cui al precedente art. 6, del:

30% per ingaggio fino ad un mese;

20% per ingaggio fino a due mesi;

10 % per ingaggio oltre due mesi e fino al termine della stagione.

Art. 12.

MISURA DELLA TRATTENUTA PER INGAGGI STAGIONALI

Con riferimento all'art. 93 del Contratto Nazionale, la trattenuta a titolo cautelativo viene determinata nella misura del 20% della maggiorazione di cui al precedente art. 11.

Art. 13.

LOCALI NOTTURNI

Il personale retribuito in misura fissa che presta servizio in locali notturni di cui all'art. 95 del Contratto Nazionale, avrà diritto ad una maggiorazione del 30% sulla retribuzione minima prevista dal presente Contratto.

Art. 14.

NORME GENERALI

Per tutto quanto non previsto dal presente Contratto le parti si riportano al Contratto Nazionale 23 ottobre 1954 e successive modificazioni.

Restano ferme le condizioni di miglior favore in atto ed acquisite dai lavoratori.

Art. 15.

Il presente Contratto entra in vigore il 1° ottobre 1959 e scadrà il 31 dicembre 1961. Esso si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, se non disdettato da una delle parti stipulanti, almeno tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 2 OTTOBRE 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 15 MAGGIO 1959, PER I DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, BIRRERIE, BOTTIGLIERIE, GELATERIE, PASTICCERIE, CONFETTERIE ED ESERCIZI SIMILARI DELLA PROVINCIA DI PALERMO

L'anno 1959 addì 2 del mese di ottobre, in Palermo nella sede della Federazione Provinciale dei Commercianti in Piazza Politeama 13,

t r a

l'ASSOCIAZIONE ESERCENTI DOLCIERI E PUBBLICI ESERCIZI della Provincia di Palermo, rappresentata dal suo Presidente, sig. *Paolo Di Noto;* assistito dai signori *Costamante Lamberto, Dagnino* dott. *Andrea, Mora* rag. *Giuseppe* e dal Segretario dell'Associazione sig. *Giordano Antonino,*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI ALBERGO, MENSA, rappresentata dal suo Segretario responsabile, sig. *Castiglione Giovanni,* dal sig. *Torregrossa Giovanni,* Segretario del Sindacato Provinciale dipendenti da Caffè, Bars, Birrerie, Bottiglierie, Gelaterie, Pasticcerie, Confetterie ed Esercizi similari, assistiti dai signori *Aiello Paolo* e *Guarino Salvatore* e dal funzionario della F.I.L.A.M. sig. *Gabrielli Umberto;*

si è stipulato il presente Contratto Provinciale Integrativo al Contratto Collettivo Nazionale Normativo di Lavoro per i dipendenti da Caffè, Bars, Birrerie, Bottiglierie, Gelaterie, Pasticcerie, Confetterie ed Esercizi similari, stipulato a Roma il 15 maggio 1959.

Art. 1

APPRENDISTATO

In riferimento all'art. 9 del C.C.N.L. si determina che il numero degli apprendisti in ogni azienda non potrà superare la proporzione di un apprendista ogni tre o frazione di tre prestatori di opera qualificati negli esercizi di lusso e 1ª categoria; di uno ogni due prestatori d'opera qualificati negli esercizi di 2ª categoria e di un per ogni prestatore d'opera qualificato negli esercizi di 3ª e 4ª categoria.

Art. 2.

LAVORO NELLA PROTRAZIONE DI ORARIO DI CHIUSURA
(*Art. 22 C.C.N.L.*)

Il lavoro prestato dal personale stipendiato o salariato nelle ore successive all'orario massimo di chiusura stabilito dai decreti dell'Autorità competente per i locali non notturni, quando dette ore di prestazione siano oltre la mezzanotte ma successive all'orario massimo di chiusura e la protrazione stessa sia stata richiesta ed ottenuta dal datore di lavoro, verrà retribuito con la maggiorazione del 25%.

Art. 3.

RICORRENZE FESTIVE
(*Art. 29 C.C.N.L.*)

Le festività che hanno decorrenza con il 15 maggio 1959 per le quali viene stabilito il trattamento economico sono le seguenti:

Festività Nazionali:

- Anniversario della Liberazione: 25 aprile;
- Festa del Lavoro: 1° maggio;
- Festa della Repubblica: 2 giugno;
- Giorno dell'Unità Nazionale: 4 novembre.

Festività Infrasettimanali:

- Capodanno 1° gennaio;
- Epifania 6 gennaio;
- S. Giuseppe: 19 marzo;
- Lunedì di Pasqua: mobile;
- Ascensione: mobile;
- Corpus Domini: mobile;
- SS. Pietro e Paolo: 29 giugno;
- Assunzione: 15 agosto;
- Ognissanti: 1° novembre;
- Immacolata Concezione: 8 dicembre;
- Natale: 25 dicembre;
- S. Stefano: 26 dicembre;
- Patrono della Città.

La festività del Patrono della città anzichè il 4 settembre viene considerata il 15 luglio (festivo).

Art. 4.

RETRIBUZIONE

In relazione agli articoli 44 e 45 del C.C.N.L. si stabiliscono i minimi di paga al lordo di ricchezza mobile e di ogni altra trattenuta di legge ed escluso contingenza e caropane, come da tabelle in allegato n. 1 e numero 2.

Art. 5.

CONTINGENZA

In aggiunta ai minimi di retribuzione fissati nel presente contratto, sarà corrisposta la indennità di contingenza nella misura stabilita dagli accordi nazionali per l'applicazione della scala mobile per il personale dipendente dai Pubblici Esercizi.

Art. 6.

PERCENTUALE DI SERVIZIO
(*Art.* 46 *C.C.N.L.*)

La percentuale di servizio da applicarsi sul conto dei clienti è fissata nella seguente misura:

Esercizi di lusso, 22%;
Esercizi di 1ª e 2ª categoria, 20%;
Esercizi di 3ª categoria, 17%;
Esercizi di 4ª categoria, 10%;
Bottiglierie e fiaschetterie, 12%;
Birrerie, 17%;
Locali adibiti a biliardi, 15%.

Per i servizi di rinfreschi o ricevimenti e per qualunque altro servizio affine di non meno di 10 persone, purchè abbiano tale caratteristica, la percentuale di servizio è fissata nel 15%.

Art. 7.

SERVIZI EXTRA

Per i servizi a domicilio, di cui al secondo comma dell'art. 47 del C.C.N.L. ai prestatori di opera verrà corrisposto un compenso fisso per ogni servizio nella seguente misura:

Servizi in città:
Cameriere L. 2.500 Capo servizio L. 3.500.

Servizi in periferia:
Cameriere L. 2.800 Capo servizio L. 3.500;
(per periferia s'intende la zona delimitata dalla linea che comprende i seguenti abitati: Acqua dei Corsari, Brancaccio, Sferracavallo, Mondello Abitati inclusi).

Servizi in provincia:
Cameriere L. 3.800 Capo servizio L. 4.500.

Servizi fuori provincia:
Cameriere L. 4.500 Capo servizio L. 5.500.

Ai fattorini verrà corrisposto un compenso fisso nella seguente misura:

In città: L. 1.650;
In provincia: L. 2.500;
Fuori provincia: L. 3.500.

Ai fattorini ed ai ripostieri in servizio nella ditta con retribuzione fissa che vengono distaccati per servizio extra nei locali della ditta, non compete il trattamento economico suindicato, salvo gli eventuali compensi per le ore di servizio prestato in più delle ore normali; mentre ai fattorini adibiti nei servizi extra a domicilio (fuori dei locali della ditta) verrà corrisposta una maggiorazione del 50% sulla retribuzione normale.

Al personale adibito ai servizi extra incombe l'obbligo di provvedère alla preparazione ed alla rimessa in ordine del materiale.

I datori di lavoro hanno facoltà di impiegare ei servizi extra il proprio personale fino a tre camerieri qualificati. Oltre tale numero devono richiedere il personale di rinforzo a norma di legge.

Le ore di lavoro, qualora superino le otto ore normali, effettuate oltre la mezzanotte, saranno retribuite con una maggiorazione del 50% per lavoro notturno.

Nel caso in cui il servizio extra dovesse protrarsi oltre l'orario normale di lavoro (otto ore) al personale extra verrà corrisposta una maggiorazione del 25% sulle ore straordinarie.

Al personale adibito per servizi extra fuori dal territorio del comune di Palermo compete inoltre il vitto in natura e la indennità sostitutiva di L. 600 per ciascun pasto, l'alloggio ove vi sia pernottamento ed il viaggio in seconda classe.

Durata massima del servizio extra:

In provincia non più di 24 ore tra andata e ritorno.

Fuori provincia non più di 30 ore tra andata e ritorno.

Ogni cameriere dovrà servire non più di 25 persone nei servizi ai tavoli e non più di 40 persone nei servizi a portata bouffets (table a the).

Farà base il numero degli invitati previsto nel preventivo.

I camerieri non potranno fare eccezione se non al momento della preparazione del servizio.

Art. 8.

EQUIPARAZIONE CONVENZIONALE

Onde interpretare quanto previsto dagli articoli 52, 55, 72 del C.C.N.L. e in riferimento a quanto stipulato col presente contratto, il personale tavoleggiante è convenzionalmente equiparato al personale interno delle stesse categorie e cioè:

Capo cameriere = Capo banconiere;
Cameriere = Banconiere bar;
2° cameriere = Aiuto banconiere bar.

Art. 9.

ESERCIZI DI STAGIONE

Il personale impiegatizio e salariato avrà diritto ad una maggiorazione sugli stipendi e salari minimi previsti nelle tabelle in allegato, nella seguente misura:

40% per ingaggio sino ad un mese;
30 % per ingaggio sino a due mesi;
20% per ingaggio oltre i due mesi;
fino alla fine della stagione.

Il personale salariato, assunto a tempo determinato in esercizi che non hanno caratteristica di locali di stagione in località distanti dal centro cittadino ha diritto invece al solo rimborso del biglietto di trasporto.

Art. 10.

BUFFETS DI STAZIONE

In applicazione all'art. 100 del C.C.N.L. la percentuale ai carrellisti di stazione è stabilita nel 10%

Art. 11.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le condizioni di miglior favore godute dal personale in servizio all'atto della stipula del presente contratto, rimangono acquisite.

Art. 12.

Quanto non contemplato nel presente contratto si fà riferimento al C.C.N.L. del 15 maggio 1959.

Art. 13.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto integrativo andrà in vigore a partire dal 1° novembre 1959 e scadrà il 31 dicembre 1961 e si intenderà rinnovato di anno in anno se non disdettato con lettera raccomandata da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima di ogni scadenza.

I minimi di stipendi e salari fissati nel presente contratto potranno essere riveduti a richiesta delle parti.

TABELLA N. 1

(paga mensile considerata in 26 giornate lavorative - Art. 76 C. C. N. L.)

CATEGORIE		PAGA MENSILE		
		Lusso 1ª categ.	2ª categ.	3ª e 4ª categ.
Categoria A				
Direttore (non munito di procura che sovraintende all'esercizio)		19.740	16.700	—
Categoria B				
2° Direttore - Capo Servizio - Direttore dei servizi di sala (da non confondersi con il Capo servizio tavoleggiante)		15.180	14.420	—
Capo Contabile		16.700	15.950	—
Contabile di concetto ed altri impiegati di concetto.	Uomo	14.429	13.670	12.930
	Donna	10.630	10.180	9.870
Categoria C				
Economo	Uomo	13.200	12.460	11.690
	Donna	9.410	8.660	8.200
Controllore	Uomo	13.200	12.460	11.690
	Donna	9.410	8.660	8.200
Segretario . .	Uomo	13.200	12.460	11.690
	Donna	9.410	8.660	8.200
Contabile .	Uomo	13.200	12.460	11.690
	Donna	9.410	8.660	8.200
Addetto alla cassa od ai registratori di cassa o Marchiere o Tablottista	Uomo	12.460	11.700	10.930
	Donna	8.660	8.200	7.900
Aiuto Contabile	Uomo	11.700	10.940	10.180
	Donna	8.200	7.900	7.600
Dattilografo ed altri impiegati di ordine . .	Uomo	10.780	10.180	9.720
	Donna	7.900	7.600	7.130
Capo banconiere di pasticceria o confetteria	Uomo	13.970	13.200	12.430
	Donna	10.180	9.720	9.410
Banconiere di pasticceria o confetteria . .	Uomo	12.460	11.700	10.930
	Donna	8.660	8.200	7.900

TABELLA N. 2

(paga mensile considerata in 26 giornate lavorative - Art. 76 C. C. N. L.)

CATEGORIE	Lusso e 1ª categoria		2ª categoria		3ª e 4ª categoria	
	Giornaliera	Mensile	Giornaliera	Mensile	Giornaliera	Mensile
Categoria prima						
Capo cameriere o Capo servizio avente un rango, oltre percentuale	—	3.300	—	2.970	—	2.750
Capo gelatiere che sia coadiuvato almeno da un secondo gelatiere qualificato	510	13.260	491	12.770	473	12.300
Capo barista con conoscenze di lingue estere o specializzato nella preparazione di cocktails	364	9.470	349	9.080	336	8.740
Categoria seconda						
Barista anche se con funzioni di capo o di capo squadra	306	7.960	292	7.600	277	7.210
Barista	306	7.960	292	7.600	277	7.210
Banconiere di tavola calda o fredda - Secondo banconiere (porgitore o porgitrice) di pasticceria e confetteria e tavola calda o fredda — Uomo	306	7.960	292	7.600	277	7.210
— Donna	264	6.870	251	6.530	236	6.140
Gelatiere	430	11.180	415	10.790	400	10.400
Spillatore e dispensiere	379	9.860	364	9.470	349	9.080
Cameriere (a percentuale)	—	—	—	—	—	—
Categoria terza						
Aiuto barista o aiuto banconiere per i reparti bar-pasticcerie-cibarie e tavole calde o fredde — Uomo	219	5.700	204	5.310	189	4.920
— Donna	189	4.920	175	4.550	161	4.190
Garzoni ed affini di gelateria (oltre i diritti di trasporto)	340	8.840	321	8.350	303	7.880
Fattorini qualificati	335	8.710	320	8.320	294	7.650
Fattorini comuni - Addetti ai servizi (lavandini e pulitori)	320	8.320	306	7.960	281	7.310
Personale di fatica femminile	265	6.890	240	6.240	220	5.720
Custodi diurni	277	7.210	264	6.870	253	6.580
Custodi notturni	306	7.960	292	7.600	277	7.210
Autisti.	386	10.040	364	9.470	349	9.080
Addetti alla conduzione frigoriferi	437	11.370	422	10.980	399	10.380
Ragazzi addetti alle commissioni (dai 14 ai 18 anni).	100	2.600	100	2.600	100	2.600
Garzoni addetti alla mescita del vino.	—	—	—	—	306	7.860

TABELLA N. 3

TABELLA DELLA INDENNITÀ DI CONTINGENZA PER I DIPENDENTI DA PUBBLICI ESERCIZI E LABORATORI DOLCERIE PER IL TRIMESTRE MAGGIO-LUGLIO 1959 ASSOGGETTABILE ALLE VARIAZIONI NAZIONALI DI SCALA MOBILE DEL SETTORE COMMERCIALE

PERSONALE IMPIEGATIZIO

1) *Personale di Categoria A*:

	Uomo	Donna
Direttore (non munito di procura che sovraintende all'esercizio)	1.103	1.023

2) *Personale di Categoria B*:

2° Direttore Capo Servizio Direttore di servizio di sala (da non confondersi con il Capo Servizio tavoleggiante) Capo contabile Contabile di concetto ed altri impiegati di concetto:

	Uomo	Donna
superiore ai 21 anni	957	816
inferiore ai 21 anni	898	759

3) *Personale di Categoria C*:

Economo Controllore Addetto alla Cassa od ai registratori di cassa o marchiere o tablottista Segretario Contabile Aiuto contabile Dattilografo Altri impiegati d'ordine Capo Banconiere di pasticceria o confetteria Banconiere di rosticceria o confetteria:

	Uomo	Donna
superiore ai 21 anni	843	717
dai 20 ai 21 anni	830	701
dai 19 ai 20 anni	733	576
dai 18 ai 19 anni	708	558
dai 17 ai 18 anni	604	509
dai 16 ai 17 anni	586	494
inferiore ai 16 anni	422	408

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

1) *Categoria* 1ª:

Capo cameriere o capo servizio avente un rango Capo gelatiere Capo barista Primo pasticciere o primo dolciere con funzione di capo laboratorio;

Idem senza funzione di capo laboratorio:

	Uomo	Donna
superiore ai 20 anni	821	—
dai 18 ai 20 anni	701	—
dai 16 ai 18 anni	513	—

2) *Categoria* 2ª:

Barista, anche se con funzione di Capo o Capo Squadra o banconiere interno, od esterno o secondo banconiere di pasticceria o confetteria o tavola calda Cameriere (a percentuale) Gelatiere Spillatore o dispensiere Secondo pasticciere o secondo dolciere:

	Uomo	Donna
superiore ai 20 anni	790	567
dai 18 ai 20 anni	668	460
dai 16 ai 18 anni	483	401
inferiore ai 16 anni	330	296

3) *Categoria* 3ª:

Aiuto barista o aiuto banconiere Carrellisti di stazione - Addetti ai reparti bar, pasticcerie, cibarie, tavole calde Garzone ed affini di gelateria Fattorini addetti alle commissioni Addetti ai servizi interni Personale di fatica femminile Custodi diurni Custodi notturni Autisti Addetti alla conduzione frigoriferi Garzoni addetti alla mescita del vino od in esercizi similari, compreso trasporto a domicilio Terzo pasticciere o dolciere con più di 3 anni di servizio;

Idem per i tre anni di servizio:

	Uomo	Donna
superiore ai 20 anni	774	555
dai 18 ai 20 anni	644	449
dai 16 ai 18 anni	440	380
inferiore ai 16 anni	286	277

4) *Categoria Personale di fatica addetto alle pulizie dei locali*:

	Uomo	Donna
superiore ai 20 anni	758	541
dai 18 ai 20 anni	630	438
dai 16 ai 18 anni	428	372
inferiore ai 16 anni	260	259

5) *Apprendisti*:

	Uomo	Donna
superiore ai 20 anni	751	535
dai 18 ai 20 anni	623	433
dai 16 ai 18 anni	424	367
inferiore ai 16 anni	256	255

Visti il contratto e le tabelle da 1 a 3 che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 29 LUGLIO 1959, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 15 MAGGIO 1959, PER I DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, BOTTIGLIERIE, BIRRERIE, BUFFETS DI STAZIONE, GELATERIE, FIASCHETTERIE ED OGNI ALTRO ESERCIZIO SIMILARE MUNITO DI LICENZA DI P. S., DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

L'anno 1959 il giorno 29 del mese di luglio in Ravenna presso l'Associazione provinciale Commercianti,

tra

il SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI, rappresentato dai signori *Laghi* dott. *Massimo, Pirazzoli* geometra *Ermanno, Giorgi Pietro,* assistiti dal dott. *Secondo Bini,* direttore dell'Associazione Provinciale Commercianti

e

la FISASCA-CISL, rappresentata dal sig. *Piancastelli Giuseppe;*

la FILAM-CGIL, rappresentata dal sig. *Leoni Dante,* assistito dal sig. *Contarini Bruto;*

la UILAM-UIL, rappresentata dal sig. *Pinza Doro,* assistito dal sig. *Gnani Armando*

si è stipulato il presente contratto provinciale integrativo al Contratto Nazionale normativo di Lavoro per i dipendenti da caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie, ed ogni altro esercizio similare munito di licenza di P.S., stipulato in Roma il 15 maggio 1959, da valere per la Provincia di Ravenna.

Art. 1.

CATEGORIA E QUALIFICA DEL PERSONALE

In riferimento all'art. 2 del C.C.N., ferme restando tutte le altre categorie e qualifiche, il personale impiegatizio della categoria *C* viene suddiviso nei seguenti gruppi:

Cat. *C* - 1° gruppo: Economo, Controllore, Segretario, Contabile, Capo banconiere di confetteria o pasticceria;

2° gruppo: Addetto alla cassa o ai registratori di cassa o marchieri o tablottisti - Dattilografo, Scritturale, altri impiegati d'ordine, Banconiere di pasticceria o confetteria.

Art. 2.

APPRENDISTATO

Ad integrazione dell'art. 9 del C.C.N., considerata la particolare situazione locale, si conviene di non fissare alcuna percentuale di assunzione degli apprendisti riservandosi le Organizzazioni stipulanti di esaminare gli eventuali casi controversi che dovessero presentarsi.

Art. 3.

RETRIBUZIONE APPRENDISTI

A modifica dell'art. 12 del C.C.N. le retribuzioni degli apprendisti vengono fissate come segue:

Appredisti categorie impiegatizie:

Assunti dal 14° anno al 16° compreso: durata anni 3:

1° semestre 60 % 2° semestre 62 % 3° semestre 64 % 4° semestre 68 % 5° semestre 73 % 6° semestre 77 %.

Assunti dal 17° anno al 19° compreso: durata anni 2:

1° semestre 60 % 2° semestre 70 % 3° semestre 80 % 4° semestre 90 %.

Le suddette percentuali vanno conteggiate sulla paga globale dei qualificati di pari età per i quali è ammesso l'apprendistato.

Apprendisti categorie non impiegatizie:

Assunti a 14 anni: (durata anni tre):

	Uomini	Donne
1° anno di apprendistato	L. 7.000	L. 6.300
2° anno di apprendistato	» 12.000	» 10.800
3° anno di apprendistato	» 19.000	» 17.100

Assunti a 15 anni: (durata anni tre):

1° anno di apprendistato	L. 7.500	L. 6.750
2° anno di apprendistato	» 14.000	» 12.600
3° anno di apprendistato	» 19.500	» 17.550

Assunti a 16 anni: (durata anni tre):

	Uomini	Donne
1° anno di apprendistato	L. 8.500	L. 7.650
2° anno di apprendistato	» 14.500	» 13.050
3° anno di apprendistato	» 21.500	» 19.350

Assunti a 17 anni: (durata anni due):

1° anno di apprendistato	L. 14.000	L. 12.600
2° anno di apprendistato	» 23.000	» 20.700

Assunti a 18 anni: (durata anni due):

1° anno di apprendistato	L. 16.500	L. 14.850
2° anno di apprendistato	» 23.500	» 21.150

Assunti a 19 anni: (durata anni due):

1° anno di apprendistato	L. 17.500	L. 15.750
2° anno di apprendistato	» 25.000	» 22.500

Per gli apprendisti delle categorie non impiegatizie, in caso di variazione della indennità di contingenza il punto della scala mobile, relativo all'età del dipendente, verrà così calcolato:

Assunti a 14 15 16 anni di età:

1° anno 40 % 2° anno 60 % 3° anno 70 %.

Assunti a 17 18 19 anni di età:

1° anno 60 % 2° anno 72 %.

Art. 4.

LAVORO NELLA PROTRAZIONE DI ORARIO DI CHIUSURA

A chiarimento dell'art. 22 del C.C.N. per protrazione d'orario deve intendersi quella concessa su richiesta dei datori di lavoro in eccedenza alla normale protrazione autorizzata annualmente dall'Autorità di P. S. a seconda dei periodi stagionali.

Nel caso di detta protrazione, solo al personale stipendiato e salariato, verrà concesso sull'intera retribuzione una maggiorazione del 33 %.

Nei locali ad apertura continuata qualora non vengano effettuati i turni regolari il personale che presta la sua opera durante le ore notturne avrà diritto ad una maggiorazione sulla paga base in ragione del 15 %.

Art. 5.

STIPENDI E SALARI

Ai sensi dell'art. 45 del C.C.N. i minimi di stipendio e di salario restano fissati come dall'allegata tabella *A*.

Ai detti minimi va aggiunta l'indennità di contingenza in vigore per il settore P. E. per la provincia di Ravenna, come da allegata tabella *B*, e l'indennità di caropane.

Art. 6.

RIDUZIONE PER I COMUNI DELLA PROVINCIA

I minimi di retribuzione di cui alla tabella *A* dell'articolo 5, valgono per i Comuni di Ravenna, Lugo, Faenza e Cervia mentre per gli altri Comuni della provincia sono ridotti del 5 (cinque) per cento. Restano quindi esclusi dalla riduzione i salari degli apprendisti delle categorie non impiegatizie.

Art. 7.

PERCENTUALE DI SERVIZIO

In relazione all'art. 46 del C.C.N. la percentuale di servizio viene così fissata:

	col sistema addizionale	*col sistema globale*
caffetteria gelateria	19%	16 —%
pasticceria	10%	9,10%
giuochi (comp. bigliardi)	15%	13,05%

La scelta del sistema di applicazione della percentuale sarà in facoltà del datore di lavoro.

Il facchinaggio esterno per la messa in opera delle sedie e tavolini, quando questi superano il numero di 10, sarà a carico del datore di lavoro.

Art. 8.

SERVIZIO DI RINFRESCHI E RICEVIMENTI

Ad integrazione dell'art. 47 del C.C.N. la percentuale per i rinfreschi o ricevimenti viene stabilita nella misura del 19 % in addizionale.

Per i servizi a domicilio il compenso fisso viene così determinato:

con giacca bianca	L. 2.000
con frack o smoking	» 2.500

Art. 9.

ESERCIZI STAGIONALI

Ai sensi dell'articolo 90 del C.C.N., ferme restando le maggiorazioni previste per il personale impiegatizio, per il personale non impiegatizio vengono fissate le seguenti percentuali di maggiorazioni sui minimi di salario di cui all'allegata tabella *A*:

— 15% per ingaggio fino a due mesi

— 10% per ingaggio oltre i due mesi.

Nei locali a carattere stagionale con orchestra, lotteria, premi, ecc., di volta in volta, verrà stabilito un accordo fra il datore di lavoro ed il prestatore d'opera sulla percentuale dovuta per l'esazione dell'importo extra-consumazioni. Resta naturalmente inteso che la percentuale sulle consumazioni normali rimane fissata nella misura indicata all'art. 7.

Le parti si riservano comunque la facoltà di rivedere la presente clausola anche prima della scadenza del presente contratto, qualora dovesse dimostrarsi fonte di frequenti controversie.

Art. 10.

La percentuale di cui all'art. 93 del C.C.N. viene fissata nella misura del 50 %.

Art. 11.

Ai fini dell'applicazione degli art. 27, 29, 33, 34, 59, 72. 76 resta stabilito che per il personale percentualista si farà riferimento alla retribuzione globale del barista di pari età.

Art. 12.

SALARI MEDI CONVENZIONALI

In attesa della determinazione delle paghe medie convenzionali per il personale retribuito con la percentuale di ser?izio sui conti dei clienti, le Organizzazioni stipulanti convengono che la retribuzione globale da denunciare agli Istituti Previdenziali ed Assicurativi sia uguale a quella del barista di pari età.

Art. 13.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore il 1° agosto 1959 ed avrà durata uguale a quella del C.C.N.L. a cui si riferisce.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano di determinare quanto prima con accordo separato la misura della percentuale di servizio da corrispondere ai carellisti di stazione.

TABELLA *A*

STIPENDI E SALARI PER I DIPENDENTI DEI PUBBLICI ESERCIZI IN VIGORE DAL 1° AGOSTO 1959

PERSONALE IMPIEGATIZIO

	Uomini	Donne
Categoria A:		
superiore ai 21 anni	27.500	25.000
dai 19 ai 21 anni	24.200	22.000
inferiore ai 19 anni	23.100	21.000
Categoria B:		
superiore ai 21 anni	23.000	20.000
dai 19 ai 21 anni	20.200	17.600
inferiori ai 19 anni	19.300	16.800
Categoria C - 1° Gruppo:		
Economo controllore, segretario contabile, capo banconiere di pasticceria e confetteria:		
superiore ai 21 anni	14.000	12.000
dai 19 ai 21 anni	12.300	10.600
inferiore ai 19 anni	11.800	10.100
Categoria C 2° Gruppo:		
Addetto alla cassa o ai registratori di cassa o marchieri o tablottisti dattilografo, scritturali aiuti in genere ed altri impiegati d'ordine, banconiere di pasticceria e confetteria:		
superiore ai 21 anni	9.500	7.500
dai 19 ai 21 anni	8.400	6.600
inferiore ai 19 anni	8.000	6.300

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

	Uomini
1ª *Categoria*:	
superiore ai 20 anni	22.000
inferiore ai 20 anni	19.400
2ª *Categoria*:	
Gelatiere:	
superiore ai 20 anni	21.000
inferiore ai 20 anni	18.500
Barista unico:	
superiore ai 20 anni	17.000
inferiore ai 20 anni	15.000
Barista:	
superiore ai 20 anni	15.500
inferiore ai 20 anni	13.600
Banconiere di tavola calda e fredda:	
superiore ai 20 anni	13.500
inferiore ai 20 anni	12.000
Restante personale:	
superiore ai 20 anni	10.500
inferiore ai 20 anni	9.200
3ª *Categoria*:	
Aiuto barista:	
superiore ai 20 anni	10.500
Aiuto barista:	
inferiore ai 20 anni	9.200
Gelatiere di 2ª:	
superiore ai 20 anni	10.500
inferiore ai 20 anni	9.200
Commessa gelati:	
superiore ai 20 anni	7.500
inferiore ai 20 anni	6.600
Uomo di fatica addetto alla pulizia —	
Altre qualifiche:	
superiore ai 20 anni	9.000
inferiore ai 20 anni	7.900

TABELLA *B*

INDENNITÀ DI CONTINGENZA PER I PUBBLICI ESERCIZI IN VIGORE DAL 1° MAGGIO 1959

PERSONALE CON MANSIONI IMPIEGATIZIE

Categoria A:

Direttore:

	Mese Uomo	Mese Donna
superiore ai 21 anni	32.776	30.873

Categoria B:

Secondo direttore e impiegati di concetto:

	Mese Uomo	Mese Donna
superiore ai 21 anni	28.306	24.519
inferiore ai 21 anni	26.494	22.869

Categoria C:

Addetti alla cassa e ai registratori di cassa, dattilografo ed altri impiegati d'ordine:

	Uomo	Donna
superiore ai 21 anni	24.811	21.508
dai 20 ai 21 anni	24.410	21.007
dai 19 ai 20 anni	23.295	17.693
dai 18 ai 19 anni	22.529	17.131
dai 17 ai 18 anni	18.399	15.537
dai 16 ai 17 anni	17.853	15.089
inferiore ai 16 anni	12.988	12.554

PERSONALE CON MANSIONI NON IMPIEGATIZIE

1ª *Categoria*:

Capo barista con conoscenza di lingue estere, capo gelatiere coadiuvato da almeno un gelataio qualificato:

	Mese Uomo	Mese Donna
superiore ai 20 anni	24.137	20.734
dai 18 ai 20 anni	23.143	17.227
dai 16 ai 17 anni	19.150	15.713

2ª *Categoria*:

Barista unico, barista, gelatieri:

	Uomo	Donna
superiore ai 20 anni	23.167	19.920
dai 18 ai 20 anni	22.189	16.265
dai 16 ai 18 anni	18.248	14.886
inferiore ai 16 anni	13.328	12.328

3ª *Categoria*:

Aiuto barista e interni in genere:

	Uomo	Donna
superiore ai 20 anni ..	22.712	19.531
dai 18 ai 20 anni	21.446	15.947
dai 16 ai 18 anni	16.922	14.269
inferiori ai 16 anni	11.995	11.704

4ª *Categoria*:

Personale di fatica e addetto alla pulizia:

	Mese Uomo	Mese Donna
superiore ai 20 anni	22.212	19.114
dai 18 ai 20 anni	20.984	15.619
dai 16 ai 18 anni	16.565	14.011
inferiore ai 16 anni	11.200	11.149

N. B. — La presente tabella è soggetta alle variazioni di cui all'accordo nazionale dell'11 ottobre 1957 sulla Scala Mobile per i Pubblici Esercizi.

Visti il contratto e le tabelle *A* e *B* che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 2 DICEMBRE 1950, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 27 GENNAIO 1948, PER I DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, BIRRERIE, BOTTIGLIERIE, GELATERIE, PASTICCERIE, E DA OGNI ALTRO ESERCIZIO SIMILARE DELLA PROVINCIA DI RIETI

L'anno 1950 il giorno 2 del mese di dicembre in Rieti, presso la sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e Massima Occupazione di Rieti

tra

il SINDACATO PROVINCIALE PUBBLICI ESERCIZI, aderente alla Associazione Cammercianti della Provincia di Rieti, rappresentato dai sigg. *Amici Fabio, Bizzarri* cav. *Aristide, De Rocchi* rag. *Ugo, Petrongari Carlo,* assistiti dal Direttore dell'Associazione sig. *Colantoni Cleto* e dal sig. *Provaroni Fernando.*

e

il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI ALBERGO E MENSA aderente all'Unione Sindacale C.I.S.L. rappresentato dal sig. *Giorgio Rossi,*

la CAMERA DEL LAVORO rappresentata da *Montori Carlo,*
la U.I.L. rappresentata da *Scaramozzino Antonio,*
la C.I.S.N.A.L. rappresentata da *Guglielmo Fulvi*

si è stipulato

il seguente Accordo Provinciale Integrativo da valere per tutti i lavoratori dipendenti dai Caffè, Bars, Birrerie, Bottiglierie, Gelaterie, Pasticcerie, ed ogni altro esercizio similare della provincia di Rieti

Art. 1

CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

1) Esercizi di prima classe:

2) Esercizi di seconda classe: Teatro, Petrongari, Marchili, Risorgimento, Aurora, Lux, Velino, Impero, Stazione, Cavour, Quattro Stagioni.

3) Esercizi di terza classe: tutti i rimanenti esercizi del Capoluogo e della Provincia.

Art. 2.

COMMISSIONE DI QUALIFICA

In base all'art. 8 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 27 gennaio 1948 verrà costituita la Commissione paritetica di qualifica formata da tre rappresentanti della Associazione Commercianti e da tre rappresentanti della Organizzazione dei Lavoratori.

Art. 3.

APPRENDISTATO

Con riferimento all'art. 9 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 27 gennaio 1948 viene stabilito che gli esercizi di prima classe possono assumere fino a tre apprendisti, e gli esercizi di seconda classe fino a due.

Per quanto concerne la durata dell'apprendistato, le mansioni, l'assunzione ed i minimi di salario, si fa espresso riferimento agli articoli 9, 10, 11, 12 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 27 gennaio 1948.

Art. 4.

TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA DI RETRIBUZIONE

Con espresso richiamo agli articoli 44 e seguenti del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 27 gennaio 1948 si stabilisce quanto segue:

a) Personale tavoleggiante Percentuali servizio da applicarsi sui conti dei clienti:

Esercizi di prima classe 18%
Esercizi di seconda classe 18%
Esercizi di terza classe 16%

b) inimi salariali garantiti per il personale tavoleggiante.

Vengono applicati i salari fissati per il personale della stessa categoria di cui al punto c) diminuiti del 10 per cento.

c) Minimi salariali.

Categoria 1ª: Capo cameriere o capi servizio, capo gelatiere coadiuvato da un secondo gelatiere qualificato, capo barista con conoscenza di lingue estere e specializzato nella preparazione di Coktails L. 13.750.

Categoria 2ª: Barista anche con funzioni di capo squadra, cameriere, barista, barista unico, addetto ai bigliardi ed ai giuochi, gelatiere, caffettiere, spillatore o dispensiere, banconiere di tavole calde, fredde, primo banconiere (porgitore o porgitrici) L. 9.800.

Categoria 3ª: Aiuto barista, aiuto banconiere, carrellista di stazione non in gestione diretta, interni in genere, e tutto il rimanente personale compreso quello di fatica L. 8.500.

Art. 5.

In riferimento all'art. 47 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del 27 gennaio 1948 viene stabilito che la percentuale per i servizi di rinfreschi ecc. è fissata nel 14%.

Per lo stesso servizio effettuato a domicilio viene fissata la percentuale del 15%.

Art. 6.

Il personale extra o di rinforzo assunto per i banchetti o per speciali servizi sarà remunerato come segue:

Esercizi di prima classe: L. 250 orarie;
Esercizi di seconda classe: L. 170 orarie;
Esercizi di terza classe: L. 130 orarie.

Art. 7.

DECORRENZA E DURATA

Il presenute accordo integrativo entra in vigore il 1° novembre 1950 ed avrà la durata di un anno; in caso di mancata disdetta di una delle parti (Associazione Commercianti ed Organizzazioni Lavoratori) entro un mese dalla scadenza si intende tacitamente rinnovato per un altro anno. Viene stabilito però, che se in tali periodi entrerà in vigore un nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro il presente accordo sarà sostituito da un nuovo accordo provinciale.

Art. 8.

Le paghe, i salari e le percentuali corrisposti al personale dipendente a tutto il 31 ottobre 1950 si intendono definitivamente acquisiti e pertanto le parti convengono che nessuna rivendicazione salariale verrà avanzata per quanto concerne i minimi di salario corrisposti sino alla stessa data.

Art. 9.

ISTITUTI CONTRATTUALI NON PREVISTI NEL PRESENTE ACCORDO

Per tutti gli Istituti contrattuali non previsti nel presentte occordo si fa espresso riferimento al Contratto collettivo nazionale di lavoro del 27 gennaio 1948.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 30 MAGGIO 1955, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 23 OTTOBRE 1954, PER IL PERSONALE DIPENDENTE DA CAFFE', BARS, BOTTIGLIERIE, BIRRERIE, GELATERIE CONFETTERIE ED OGNI ALTRO ESERCIZIO SIMILARE DELLA PROVINCIA DI SAVONA

Il giorno 30 del mese di maggio 1955 presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M. O. di Savona, alla presenza del sig. *Locori Sauro*, Capo Servizio Rapporti di Lavoro, assistito dal sig. *Radicati Sergio, del* Servizio stesso,

tra

l'Associazione Esercenti e Commercianti di Savona Sindacato Pubblici Esercizi, rappresentata dal sig. *Fazio Vincenzo* e dal rag. *Ferrari Marco,*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Albergo e Mensa (F.I.L.A.M.), rappresentata dal Segretario Provinciale *Peracchi Giovanni* e la C.I.S.L., rappresentata dal sig. *Campana Antonio* e la U.I.L., rappresentata dal sig. *Moccafiche G. B.;*

in conformità alle norme contenute nel C.N.L. del 23 ottobre 1954, è stato stipulato il seguente accordo integrativo per il personale dipendente da Caffè, Bars, Bottiglierie, Birrerie, Gelaterie, Confetterie ed ogni altro esercizio similare.

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

La classificazione degli esercizi è quella stabilita dalla Questura di Savona figurante sulla licenza di esercizio.

Art. 2.

LAVORO STRAORDINARIO

Il lavoro straordinario, durante la protrazione dell'orario di chiusura prescritto dall'articolo 22 del Contratto Nazionale, sarà retribuito con la maggiorazione del 25 %, conteggiata sulle retribuzioni come da tabella allegata, più la contingenza.

Art. 3.

FERIE

Con riferimento al 2° comma dell'art. 28, si conviene di estendere il beneficio del pagamento dei dodicesimi di ferie al personale, anche se dimissionario, con anzianità non inferiore a mesi 7.

L'estensione del beneficio di cui sopra, non riguarda gli esercizi stagionali.

Art. 4.

PERCENTUALE DI SERVIZIO

La percentuale di servizio da applicarsi sull'importo delle consumazioni, è fissata nei seguenti limiti:

a) negli esercizi di categoria extra	22%
globale	18,04
b) negli esercizi di categoria 1ª e 2ª	20%
globale	16,67
c) negli esercizi di categoria 3ª	18%
globale	15,27
d) negli esercizi di categoria 4ª	10%
globale	9,09

La ripartizione della percentuale di servizio viene stabilita come segue:

al personale classificato di categoria 1ª: Capo cameriere o Capo servizio aventi un rango: 11 punti della globale della percentuale;

al personale classificato di categoria 2ª: Cameriere: 10 punti della globale della percentuale; Aiuto o 2° cameriere: 6 punti della globale della percentuale; Apprendisti: 2 punti della globale della percentuale;

il presonale di banco che svolge inoltre mansioni di tavoleggiante, ha diritto, oltre lo stipendio, alla percentuale di servizio stabilita contrattualmente e nel caso questa non venga applicata o venga applicata in misura inferiore, ad una maggiorazione della retribuzione complessiva, pari al 10 %.

In considerazione della condizione aziendale degli esercizi di 4ª categoria, il personale tavoleggiante può essere retribuito, anzichè a percentuale con un salario fisso mensile nella misura stabilita per il banconiere della stessa categoria di sercizio.

Per il servizio a domicilio, rinfresco, the, battesimi, ricevimenti, banchetti, ecc. è stabilita la seguente tariffa:

a) per un solo servizio la cui durata non superi le 3 ore L. 1.500 al 1° cameriere e L. 1.000 al secondo cameriere;

b) per un solo servizio la cui durata superi le 3 ore e non le 5, L. 3.000 al 1° cameriere e L. 2.000 al secondo cameriere.

Art. 5.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

A chiarimento dell'art. 49 del C. N. nella ipotesi in cui il personale fruisce del vitto a carico del datore di lavoro, la normale indennità di contingenza viene diminuita di L. 5.000.

Art. 6.

PERSONALE TAVOLEGGIANTE

In relazione all'art. 51 del C. N. ai capo camerieri o capi servizio, oltre alla partecipazione alla percentuale sarà corrisposta una retribuzione mensile integrativa di L. 3.000 per gli esercizi di categoria extra e 1ª, di L. 2.800 per gli esercizi di 2ª; oltre beninteso, la percentuale di servizio in misura che essi non vengano a percepire mai meno del 10 % oltre quello che spetta al cameriere.

Art. 7.

PERSONALE DI ESERCIZI STAGIONALI

La retribuzione complessiva (paga base più contingenza) dovuta al personale assunto da esercizi stagionali, deve essere maggiorata per il personale salariato assunto a tempo determinato del:

30 % per ingaggio fino ad un mese;

25 % per ingaggio fino a due mesi;

Per i non residenti nella località, la maggiorazione viene portata rispettivamente al 50 per cento ed al 35 per cento.

Art. 8.

Con riferimento all'art. 93 del C. N. L. il datore di lavoro ha la facoltà di effettuare, a titolo cautelativo, una trattenuta sulla retribuzione.

Tale trattenuta non potrà eccedere il 10 % della retribuzione.

Art. 9.

LOCALI NOTTURNI

Al personale addetto ai locali notturni, retribuito a stipendio o salario fisso mensile, verrà corrisposta una maggiorazione del 20 % rispetto agli esercizi normali.

Art. 10.

Nei dancing, o comunque nei pubblici esercizi, dove il cliente paga la prenotazione del tavolo al personale tavoleggiante quando effettua la pulizia e la messa a posto, spetta la percentuale di servizio sulla cifra di prenotazione.

Art. 11.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorrerà dal 1° gennaio 1955 e scadrà il 31 dicembre 1956, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato con lettera raccomandata tre mesi prima della sua scadenza.

Nel caso di avvenuta disdetta, il contratto continuerà ad avere efficacia fino alla stipulazione di un nuovo contratto.

A) TABELLA SALARI IN VIGORE

PERSONALE IMPIEGATIZIO

Qualifiche	1ª Cat.	Esercizi 2ª Cat. Lire	3ª Cat.
Categoria A:			
Direttore			
Categoria B:			
Gerente uomo	28.000	27.700	27.500
Gerente donna	23.000	22.700	22.500
Categoria C:			
Cassiere	14.000	13.700	13.700
Cassiera	8.300	8.100	8.100
Banconiera di pasticceria e confetteria	9.900	8.900	8.900

PERSONALE NON IMPIEGATIZIO

Qualifiche	1ª Cat.	Esercizi 2ª Cat. Lire	3ª Cat.
Categoria 1°			
Capo barista			
Barista	16.700	16.500	16.500
Gelatiere	16.[illegible]00	16.500	16.500
Categoria 2ª:			
2° Banconiere di pasticceria e confeteria	12.500	12.300	12.300
Categoria 3ª:			
Aiuto banconiere di pasticceria e bars:			
superiori ai 20 anni	6.900	6.700	6.700
inferiori ai 20 anni	6.200	6.000	6.000
Categoria 4ª:			
Aiuto barista:			
superiori ai 20 anni	13.200	13.000	13.000
inferiori ai 20 anni	12.200	12.000	12.000
Piccolo commis.:			
inferiori ai 16 anni	2.500	2.000	2.000

Oltre i già citati minimi spetta ai lavoratori l'indennità di contingenza stabilita provincialmente a seguito delle variazioni della scala mobile e l'indennità di caro pane.

B) TABELLA COMPARATIVA QUALIFICHE

Esterni:	Capo servizio	Cameriere	2° Cameriere.
Interni:	Capo barista	Barista	Aiuto barista.

Visti l'accordo e le tabelle *A* e *B* che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 24 SETTEMBRE 1952, INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 27 GENNAIO 1948, PER I DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, BIRRERIE, BOTTIGLIERIE, GELATERIE, CONFETTERIE DELLA PROVINCIA DI SIENA

L'anno 1952 a questo dì 24 del mese di settembre in Siena nella Sede della Associazione Commercianti, via dei Termini, 2

tra

il SINDACATO PUBBLICI ESERCIZI rappresentato dal Presidente signor *Coli Clodio* e dagli esperti signori *Nannini Aldo, Cini Livio, Becatti Furio, Falchi Piero* e *Scorzone Salvatore,* assistiti dal Presidente della Associazione signor *Corsini Egidio* e dal direttore signor *Nemisiano Amidei*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DEI LAVORATORI DI ALBERGO, MENSA, CAFFÈ E TERMALI rappresentato dal suo Segretario signor *Butini Paris* e dagli esperti signori *Tanganelli Mario, Brandani Giorgio,* assistiti dal signor *Cecchi Luigi* della Camera Confederale del Lavoro

è stato stipulato il seguente accordo Economico di lavoro che regola i rapporti di lavoro e la parte economica tra le Categorie rappresentate dai suddetti Sindacati Provinciali.

Art. 1.

CLASSIFICA DEGLI ESERCIZI

La classifica degli Esercizi della provincia di Siena, è allegata al presente Accordo, che si considera pertanto parte integrale del medesimo.

Art. 2.

CATEGORIE E QUALIFICHE DEL PERSONALE

Il personale viene suddiviso nelle categorie e qualifiche in base agli articoli 2° e 3° del Contratto Nazionale.

Art. 3.

ASSUNZIONE DEL PERSONALE

A chiarimento dell'articolo 5° del Contratto Nazionale, non si ravvisa la necessità, che nella provincia di Siena, sia assunto del personale femminile per il servizio dei tavoli.

Art. 4.

APPRENDISTATO

Ogni esercizio non può avere più di 1 apprendista per ogni reparto.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

Per il personale impiegato, l'orario normale di lavoro è di otto (8) ore giornaliere e quarantotto (48) settimanali, ripartite in 6 giornate lavorative.

Per il personale operaio l'orario normale di lavoro è di nove (9) ore giornaliere e 54 (cinquantaquattro) settimanali, ripartite in 6 giornate lavorative.

Art. 6.

ORE STRAORDINARIE E LAVORO NELLA PROTRAZIONE DELL'ORARIO DI CHIUSURA

A tutti i dipendenti che rientrano negli articoli dal 19 al 22 del Contratto Nazionale, spetta una maggiorazione del 30 % sullo stipendio o salario, e la relativa Contingenza Scala Mobile, ragguagliatele ad ore di servizio prestate.

Per la determinazione dello stipendio o salario orario, vanno seguiti i seguenti criteri;

a) per il personale impiegato, lo stipendio globale mensile, va diviso per 175 ore lavorative;

b) per il personale operaio, il salario globale mensile, va diviso per 208 ore lavorative.

Art 7.

TRATTAMENTO ECONOMICO E SISTEMA DI RETRIBUZIONE

Il trattamento economico dovuto a tutti i dipendenti e così costituito:

a) stipendio o salario:

b) percentuale di servizio;

c) indennità di contingenza e relativi scatti della Scala Mobile.

Il personale impiegato è retribuito con lo stipendio mensile globale, calcolato su 26 (ventisei) giornate di effettivo lavoro, in base alla tabella n. 3 allegata al presente Accordo.

Il personale operaio è retribuito con il salario globale mensile, calcolato su ventisei (26) giornate di effettivo lavoro in base alla tabella n. 1 allegata al presente Accordo.

Il personale tavoleggiante (Camerieri) viene retribuito con la percentuale di servizio, salvo nei casi di cui all'art. 8 del presente Accordo.

Ai camerieri spetta un diritto fisso mensile di L. 1.500.

Tutti i dipendenti dovranno ricevere all'atto della consegna, sia dello stipendio o del salario, la relativa lista-paga ove saranno annotate:

1) Lo stipendio e il salario.
2) La Indennità di Contingenza e Scala Mobile.
3) Le ritenute di Legge a carico dei lavoratori.

Art. 8.

PERCENTUALI DI SERVIZIO

Le percentuali di servizio da applicare sulle consumazioni dei clienti, vengono fissate nei seguenti limiti:

ESERCIZI:

stagionali, notturni e di lusso	il 25 %
di 1ª e 2ª Categoria	il 22 %
di 3ª bottiglierie e fiaschetterie aventi tali caratteristiche	il 17 %

Le stesse percentuali valgono anche, per i Circoli e Società private. Negli Esercizi di 3ª categoria, al personale tavoleggiante (Camerieri), in luogo della percentuale di servizio, potrà essere corrisposto il salario globale mensile fisso come per il barrista.

Art. 9.

ADDETTI ALLE SALE DA GIOCO

Nei caffè, bar, birrerie ecc. con una o più sale da gioco, la percentuale di servizio deve essere riscossa nella seguente misura:

a) Se un cameriere di caffè, bar, ecc. esplica alternativamente durante il suo turno di servizio mansioni di tavoleggiante e di addetto alle sale da gioco, deve fruire della percentuale di servizio stabilita per la Categoria dell'Esercizio cui appartiene, tutte le volte che serve consumazioni alla clientela sostante ai tavoli, mentre deve esigere la percentuale del 17 % per le prestazioni inerenti ai giochi, compresi i pallari delle carte e dei biliardi.

b) Il cameriere che è esclusivamente incaricato del servizio dei giochi e dei bigliardi deve esigere soltanto la percentuale di servizio del 17 %, tanto sulle consumazioni come per i pallari dei giochi.

c) Negli Esercizi Pubblici denominati ai sensi dell'art. 110 del Testo Unico delle leggi di P. S. (Sala da gioco e da biliardo) che abbiano servizio anche di caffetteria, la percentuale di servizio a favore del cameriere è fissata nella misura del 17 % tanto per le prestazioni ai tavoli, come per i giochi.

Art. 10.

CAPOSERVIZIO O CAPOCAMERIERE

A chiarimento dell'art. 51 del Contratto Nazionale, è ammesso un Caposervizio ogni 4 camerieri, negli esercizi di lusso e di 1ª categoria, e di un Caposervizio ogni 6 camerieri, negli esercizi di 2ª e di 3ª Categoria. Questi godrà oltre ad un mensile di L. 6.500 ad una maggiorazione del 10 % sulle percentuali di servizio in confronto degli altri camerieri.

Art. 11.

REFEZIONE E VITTO

Tutti gli esercizi hanno l'obbligo di somministrare al personale che presta servizio, una refezione di caffè e latte con pane al mattino, ed una analoga nel pomeriggio.

La detta refezione non va calcolata a nessun effetto contrattuale.

Art. 12.

ESERCIZI DI STAGIONE

Negli esercizi di stagione o a carattere stagionale, il personale ingaggiato per un periodo di lavoro non superiore a cinque (5) mesi, ha diritto ad una maggiorazione del 40 %; sullo stipendio o salario e la relativa indennità di contingenza e della scala mobile.

Art. 13.

PERSONALE EXTRA O DI RINFORZO PER RINFRESCHI, RICEVIMENTI E SERVIZI FUORI SEDE O A DOMICILIO

A chiarimento dell'art. 47 del Contratto Nazionale, si stabilisce che, i servizi di rinfreschi, ricevimenti e qualunque altro servizio affine, effettuato nell'esercizio, e che non comprenda non meno di 10 coperti, la percentuale di servizio resta fissata nella misura del 17 % per tutti gli esercizi. A mente dello stesso articolo per i servizi fuori sede o a domicilio a tutti i dipendenti spetta il compenso fisso stabilito nella tabella n. 2 allegata al presente accordo.

Art. 14.

FERIE ANNUALI

A tutti i dipendenti spettano le ferie in base agli articoli dal 25 al 28 del Contratto Nazionale.

A chiarimento dell'art. 27 (2° e 3° comma) al personale percentualista (Camerierei), durante le ferie e dovuta la retribuzione globale, come per il barrista.

I lavoratori turnisti fissi avranno diritto alle ferie in relazione al lavoro svolto mensilmente.

Art. 15.

TREDICESIMA MENSILITÀ

Tutti i dipendenti dalle aziende di cui al presente Accordo, hanno diritto ad una tredicesima mensilità, in base ad un mese di stipendio o di salario globale.

Al personale percentualista la 13ª mensilità sarà corrisposta in base al salario globale del barrista. A tutto il personale turnista fisso dovrà essere corrisposta la gratifica natalizia in relazione al periodo annuale di lavoro prestato.

Art. 16.

FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Oltre alle 4 Festività nazionali; 25 aprile, 1° maggio, 2 giugno e 4 novembre, in base alla legge del 27 maggio 1949, n. 260 pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* del

31 maggio 1949, n. 124, a tutti i dipendenti spettano le 11 festività infrasettimanali e cioè: Capodanno, Epifania, S. Giuseppe, Pasqua, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo, Ferragosto, Santo Patrono della Città (per Siena il 1° dicembre S. Ansano), Natale, Ascensione, Ognissanti.

Il personale assente nelle Festività, per riposo settimanale, ha diritto a percepire la doppia giornata.

Art. 17.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Al fine del computo delle indennità, sia per licenziamento, per ferie, e per festività, lo stipendio o il salario, la contingenza e scala mobile, vanno considerate per 26 giornate di effettivo lavoro.

Per il personale percentualista, le suddette indennità vanno considerate come per il barrista.

Per altri chiarimenti, per la risoluzione del rapporto e le relative indennità di licenziamento, vedere gli articoli dal 73 all'88 del Contratto Nazionale.

Art. 18.

VALIDITÀ DELL'ACCORDO

Il presente Accordo economico, vale per tutta la provincia di Siena e per tutti gli esercizi di: Caffè, Bar, Birrerie, Bottiglierie, Gelaterie, Confetterie, esclusi i Buffet delle Stazioni ferroviarie per le quali le parti si impegnano a stipulare il contratto Integrativo entro 3 mesi. Trascorso il periodo suddetto entra automaticamente in vigore il presente Contratto.

Questo Accordo, assorbe, uniforma e sostituisce, ogni e qualsiasi altro trattamento sia sindacale che aziendale, per quanto riguarda la parte economica, salve le condizioni di miglior favore.

Per tutte quelle parti non contemplate nel presente Accordo, vale il Contratto Nazionale stipulato in Roma il 27 gennaio 1948, tra la (F.I.P.E.) Federazione Italiana Pubblici Esercizi, e la (F.I.L.A.M. Federazione Italiana Lavoratori di Albergo Mensa e Caffè.

Il presente Contratto entra in vigore il 1 settembre 1952.

TABELLA N. 1

PERSONALE OPERAIO

Minimi di salario mensile, oltre alla relativa Contingenza e Scala Mobile

	Categoria degli esercizi lusso e 1ª	2ª	3ª
Lavoratori di 1ª Categoria:			
Capo barista	22.800	22.800	—
Capo gelatiere	22.800	22.800	—
Lavoratori di 2ª Cat.:			
1° barista o barista unico	16.875	15.960	15.165
2° barista (uno per ogni 2 baristi) negli esercizi di lusso e 1ª Cat.	14.957	13.235	13.235
Un 2° barista per ogni barista (negli esercizi di 2ª e 3ª categoria	14.957	13.235	13.23[illegible]
Gelatiere ..	16.875	15.960	15.16[illegible]
Caffettiere, Dispensiere Cantiniere	14.957	13.235	13.235
Addetti alla vendita dei gelati	14.957	13.235	13.235
Lavoratori di 3ª Cat.			
Aiuto banconiere di pasticceria (è l'addetto di cui all'art. 3 del C. N.),	11.120	9.333	9.333
Interni in genere	14.957	13.235	13.235

TABELLA N. 2

PERSONALE EXTRA O DI RINFORZO, RICEVIMENTI, RINFRESCHI, SERVIZI A DOMICILIO O FUORI SEDE E LOCALI NOTTURNI

Minimi di salario mensile, oltre alla relativa Contingenza e Scala Mobile

	Per un servizio	Per 2 serv consecutivi
Capo Cameriere	L. 1.600	1.900
Cameriere	» 1.300	1.600
Barista	» 1.300	1.600
Interni in genere	» 1.100	1.300
Capobarista e capogelatiere	» 1.600	1.900

LOCALI NOTTURNI

Cassiere e Tablottista	L. 1.900
Capobarista e Capogelatiere	» 1.900
Barista e Gelatiere	» 1.600
Capocameriere (oltre alla percentuale)	» 600
Cameriere (percentuale di serv. del 25%)	
Dispensiere ed interni in genere	» 1.200
Addetti alla Porta	» 1.100
Addetti al guardaroba	» 1.100
Addetti ai gabinetti	» 1.000

Per i servizi fuori sede, a tutto il personale spetta: il vitto, alloggio ed eventuali spese di viaggio.

TABELLA N. 3

PERSONALE IMPIEGATIZIO

Minimi di salario mensile, oltre alla relativa Contingenza e Scala Mobile

1ª Categoria (A) Direttore di cui all'articolo 2° del C. N.	L. 29.640
2ª Categoria (B) Vice o secondo Direttore	» 27.360
3ª Categoria (C) Cassiere o addetto ai registratori di cassa:	
— (Uomo)	» 17.10[illegible]
— (Donna)	» 10.260
Tablottista: Economo ed altri impiegati di concetto	» 17.100

Visto l'accordo e le tabelle da 1 a 3 che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

.CCORDO COLLETTIVO 12 GENNAIO 1953 PER TUTTO IL PERSONALE . PAGA FISSA DIPENDENTE DAI CAFFÈ, BARS ED ESERCIZI SIMILARI)ELLA PROVINCIA DI VERCELLI CON ESCLUSIONE DELLA ZONA BIELLESE

L'anno 1953, il giorno 12 gennaio, in Vercelli, presso sede dell'ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI della Provin- ia di Vercelli.

tra

ASSOCIAZIONE COMMERCIANTI, rappresentata dai signo- *Lucotti Aristide,* proprietario del Caffè Mercato e residente del SINDACATO CAFFÈ-BARS; *Marchesi Giu- ppe,* proprietario del Caffè omonimo; *Torchio Pieri- o,* proprietario del Caffè-Bar d'Italia; *Galleani* ragio- iere *Piero,* Direttore dell'Associazione

e

li Organismi dei Lavoratori, rappresentati dalla:

AMERA CONFEDERALE del LAVORO, nella persona del si- nor *Ferraris Giuseppe;*

NIONE SINDACALE PROVINCIALE, nella persona del si- nor *Simonte M° Giovanni*

lla presenza dei Dipendenti sigg.: *Rovere Virgilio, Pel- grin. Mario, Perazzone Valentino, Pollo Pierino, Por- z Giovanni, Defabianis Alberto*

i è stipulato il presente *Accordo Salariale* da valere er tutto il personale a paga fissa dipendente dai Caf- è-Bars ed esercizi similari di: Vercelli Circondario e 'alsesia - e rimanente Provincia, con sola esclusione ella Zona Biellese.

Art. 1.

Il presente Accordo Salariale si riferisce alle Azien- de che esercitano l'attività di: Caffè Bars Buffets di Stazione - Gelaterie - Fiaschetterie Birrerie ed ogni altro Esercizio similare ove si somministrano bevande ai sensi dell'art. 86 della legge di P.S.

Art. 2.

I minimi di salario mensili stabiliti di comune ac- cordo — dalle parti interessate — risultano come segue:

Categoria Baristi:

Primo Barista	L. 16.100	mensili
Secondo Barista	» 12.000	»
Terzo Barista	» 9.000	»

Si intende che ai sopra citati minimi devono essere aggiunte le indennità di carovita, caropane e mancata mensa, nelle misure di volta in volta stabilite.

Categoria Apprendisti:

Per quanto concerne i minimi salariali mensili per gli apprendisti, rimangono ferme le attuali correspon- sioni in attesa di riesaminare, a tempo opportuno, il relativo trattamento economico.

Per precisione, riportiamo integralmente i salari mensili:

Apprendista con età dai 14 ai 15 anni: L. 6.000 mensili

Il presente importo risulta comprensivo di salario indennità di carovita, caropane, e mancata mensa.

Apprendista con età dai 15 anni compiuti ai 16 anni:

L. 3.000 mensili, coll'aggiunta della indennità di ca- rovita, caropane, e mancata mensa.

Apprendista con età dai 16 anni compiuti ai 18 anni:

L. 4.000 mensili, coll'aggiunta della indennità di ca- rovita, caropane, e mancata mensa.

Art. 3.

I sopra citati minimi salariali hanno vigore *a decor- rere dal 1° gennaio* 1953, e si rendono operativi per la Città di Vercelli Circondario, Valsesia e rimanente Provincia, con esclusione della Zona del Biellese.

Art. 4.

Il presente Accordo Salariale si intende tacitamente rinnovato mese per mese, finchè una delle parti interes- sate non l'avrà disdetto nei termini e con la procedura di legge.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1219.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese artigiane esercenti l'attività di pulizia nella provincia di Firenze, escluso il mandamento di Prato.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Firenze, escluso il mandamento di Prato, il contratto collettivo 4 ottobre 1954, e relativa tabella, per i dipendenti dalle aziende artigiane esercenti l'attività di pulizia, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Artigiani e la Federazione Italiana Lavoratori Ausiliari dell'Impiego;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 7 della provincia di Firenze, in data 14 agosto 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Firenze, escluso il mandamento di Prato, il contratto collettivo 4 ottobre 1954, relativo ai dipendenti dalle aziende artigiane esercenti l'attività di pulizia, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese artigiane esercenti l'attività di pulizia nella provincia di Firenze, escluso il mandamento di Prato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 16 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 156, *foglio n.* 33. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 4 OTTOBRE 1954 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ARTIGIANE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI PULIZIA NELLA PROVINCIA DI FIRENZE, ESCLUSO IL MANDAMENTO DI PRATO

Addì 4 ottobre 1954 in Firenze presso l'Associazione degli Artigiani, Via Valfonda n. 9,

tra

l'Associazione degli Artigiani della Provincia di Firenze, per delega del suo Presidente Sig. *Giuseppe Moli*, rappresentata dai Sigg.: *Vannel Ottavio, Calestri Virgilio, Innocenti Carlo, Innocenti Mario, Vannel Ilario, Bargagli Flavio* della categoria, assistiti dal Segretario dell'Associazione Sig. *Umberto Gulizia* e dal Sig. *Rolando Pianorsi*

e

la Federazione Italiana Lavoratori Ausiliari dell'Impiego « F.I.L.A.I. », rappresentata dai Sigg. *Faggi Gaetano, Lari Umberto* e *Casavecchi Arnaldo*

è stato stipulato il seguente contratto normativo salariale, da valere per tutto il territorio della provincia di Firenze (escluso il mandamento di Prato) per le aziende artigiane esercenti l'attività di pulizia, anche se organizzate in forma di cooperativa e consorziale.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Per le assunzioni dei lavoratori si osserveranno le disposizioni di legge vigenti.

Art. 2.

DOCUMENTI

All'atto della assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessera delle assicurazioni sociali ed il libretto della assistenza malattia quando ne sia provvisto;

3) lo stato di famiglia per i lavoratori capi-famiglia e gli altri eventuali documenti richiesti per gli assegni familiari.

L'azienda è tenuta a rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Art. 3.

QUALIFICHE

Vengono stabilite le seguenti classificazioni del personale impiegatizio e operaio:

Categoria A):

a) Impiegato di concetto: è colui che svolge mansioni di concetto e cioè redige la corrispondenza in proprio, tiene la contabilità, ecc.;

b) impiegato d'ordine: è colui che svolge mansioni di ufficio sotto la guida del datore di lavoro o di altri;

c) dattilografo: è colui che scrive a macchina sia copiando che sotto dettatura;

d) fatturista: è colui che redige e compila le fatture, le classifica, ecc.

Categoria B):

a) Capo squadra: è colui che dirige e sorveglia una o più squadre cioè un minimo di 8 lavoratori addetti alla pulizia;

b) personale adibito a funzioni di pulizia: è quel personale che svolge materialmente il lavoro di pulizia;

c) tirocinante: è colui che non avendo mai esercitato il mestiere deve svolgere un periodo di pratica.

Resta fermo che il lavoratore, a qualsiasi qualifica e categoria appartenga, verrà retribuito in relazione alle mansioni per le quali è stato assunto, semprechè non venga adibito a mansioni di categoria e qualifica superiore a quella di assunzione.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni dipendente potrà essere effettuata attraverso un periodo di prova che non potrà superare i seguenti limiti:

Categoria A: giorni 15;

Categoria B: giorni 6 prorogabili di comune accordo a 12 giorni.

Durante il periodo di prova è ammesso da ambo le parti il diritto alla rescissione del rapporto di lavoro senza preavviso nè diritto ad alcuna indennità, salvo la retribuzione per le giornate di lavoro prestate.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore a quella fissata nel presente contratto, e successive modifiche nella parte salariale, per la categoria e qualifica che gli viene attribuita. Superato il periodo di prova senza che alcuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata e tale periodo sarà computato a tutti gli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro per la categoria *A*) è di 44 ore settimanali; per la categoria *B*) di 48 ore settimanali, fermo restando che la durata massima è di 8 ore giornaliere e di 48 settimanali, giuste le disposizioni legislative in materia. E' convenuto il prolungamento di orario fino a 10 ore giornaliere o 60 settimanali per particolari servizi; le ore eccedenti le 8 giornaliere o 48 settimanali, sono considerate ore straordinarie.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO

Agli effetti dell'applicazione delle percentuali di aumento di cui al comma successivo, viene considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre gli orari di cui al precedente art. 5.

Per ore notturne si considerano quelle compiute dalle ore 22 alle ore 5 del mattino.

Le percentuali di aumento per lavoro straordinario, notturno e festivo sono le seguenti:

Categoria A e B:

1) lavoro straordinario diurno	15%
2) lavoro festivo	25%
3) lavoro notturno	20%

Per la determinazione della paga oraria della categoria *A*), agli effetti del presente articolo, si suddivide la retribuzione mensile per 200.

Le ore di lavoro straordinario verranno cronologicamente annotate a cura delle aziende su appositi registri, che dovranno essere esibiti a richiesta delle Organizzazioni Sindacali per gli organizzati, presso la sede della Associazione degli Artigiani.

I lavoratori potranno avanzare contestazioni sull'importo e numero delle ore straordinarie ad ogni termine di periodo di paga; in difetto di contestazione nel termine di cui sopra l'importo e numero delle ore straordinarie liquidate rimane definitivo e si prescrive il diritto alla contestazione.

Art. 7.

LAVORI FUORI RESIDENZA

Al lavoratore inviato a prestare la propria opera distante dalla azienda dai 5 ai 15 km., verrà corrisposta la normale retribuzione anche per le ore di andata e ritorno occorrenti per recarsi sul lavoro, nonchè il rimborso delle spese sostenute per il viaggio stesso.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato a prestare la propria opera oltre 15 km. dall'azienda, oltre alle competenze previste nel comma precedente, avrà diritto al rimborso delle spese sostenute per il vitto e lo eventuale alloggio.

Art. 8.

RIPOSO SETTIMANALE

Ogni lavoratore ha diritto ad un riposo settimanale che cadrà normalmente di domenica nella misura di 24 ore consecutive, nei modi previsti dalla legge.

Nei casi in cui il lavoratore sia chiamato al lavoro in giorno di domenica, lo stesso godrà del prescritto riposo in altro giorno della settimana, che dovrà essere prefissato e si chiamerà riposo compensativo. Qualora peraltro, il lavoratore non sia stato preavvisato almeno 24 ore prima dell'inizio del lavoro domenicale, al medesimo dovrà essere corrisposta la maggiorazione del 15% sulle ore lavorate.

Art. 9.

FESTIVITÀ NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Le seguenti festività nazionali ed infrasettimanali dovranno essere retribuite ai sensi delle leggi vigenti a tutti i lavoratori di cui al presente contratto.

25 aprile Anniversario della Liberazione
1° maggio Festa del Lavoro
2 giugno Anniversario della Repubblica
4 novembre Anniversario della guerra 1915-1918
1° gennaio
6 gennaio Epifania
19 marzo S. Giuseppe
il giorno di lunedì dopo Pasqua
il giorno dell'Ascensione
il giorno del Corpus Domini
29 giugno SS. Pietro e Paolo
15 agosto Assunzione
1° novembre Ognissanti
8 dicembre Immacolata Concezione
25 dicembre Natale
26 dicembre S. Stefano
festa del Patrono della località.

Art. 10.

MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di malattia o infortunio, il lavoratore ha l'obbligo di darne notizia al datore di lavoro entro il giorno successivo a quello dell'inizio della malattia o dell'avvenuto infortunio, salvo caso di giustificato impedimento.

Trascorso tale termine, l'assenza sarà considerata ingiustificata, con le conseguenze previste dall'art. 24 del presente contratto.

A richiesta della Ditta il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico ed a sottoporsi ad eventuale visita di controllo.

Durante il periodo di malattia o infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino a 90 giorni. Trascorso tale periodo perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione delle indennità previste dal presente contratto; il periodo di malattia che precede il licenziamento sarà computato agli effetti della anzianità di servizio.

Durante la malattia o l'infortunio al lavoratore competeranno le previdenze dell'I.N.A.I.L. e dell'I.N.A.M.

Il lavoratore dichiarato dall'Istituto Malattia o Infortuni in grado di riprendere il lavoro, dovrà farlo entro 24 ore dall'accertata guarigione, salvo caso di legittimo impedimento. Ove il lavoratore non ottemperi a quanto sopra e la giustificazione del ritardo non sia sufficiente, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto ed il lavoratore sarà considerato dimissionario, a menochè non abbia impugnato l'accertamento degli Istituti, richiedendo il giudizio di un collegio medico.

Scaduto il termine fissato per la conservazione del posto, qualora su richiesta del lavoratore ancora malato il datore di lavoro non intenda avvalersi della facoltà prevista dall'articolo presente e soprassieda dal suo licenziamento per un ulteriore periodo di tempo, nulla è dovuto dal datore di lavoro ad alcun titolo durante il periodo di attesa. Il periodo stesso è però considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

Art. 11.

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Le lavoratrici in caso di gravidanza e puerperio sono tutelate dalle disposizioni di legge vigenti in materia.

Art. 12.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

In caso di sospensione del lavoro nel corso della giornata per fatto dipendente esclusivamente dalla volontà del datore di lavoro ed indipendente da quella del lavoratore, questi ha diritto all'ordinaria retribuzione non inferiore all'importo corrispondente all'intera giornata lavorativa, anche se la prestazione abbia avuto durata inferiore, a meno che la durata della prestazione non sia stata comunicata di volta in volta all'atto della chiamata al lavoro.

Ai lavoratori assunti per particolari e temporanee esigenze per periodi inferiori a 4 giornate lavorative (32 ore) per ogni settimana solare, spetterà comunque:

a) mezza giornata di paga quando il lavoro sia stato iniziato e poi interrotto nel corso della prima mezza giornata per causa di forza maggiore, oppure quando il lavoro non sia stato iniziato e non sussista il caso di forza maggiore;

b) una intera giornata di paga quando il lavoro sia stato interrotto nel corso della seconda mezza giornata per causa di forza maggiore, oppure quando sia stato interrotto nel corso della prima mezza giornata e non sussista il caso di forza maggiore.

Non compete la retribuzione quando il lavoro non sia stato iniziato per causa di forza maggiore.

Art. 13.

TRATTAMENTO ECONOMICO E LAVORO A COTTIMO

Il trattamento economico spettante ai lavoratori di cui al presente contratto verrà determinato mediante tabelle separate ed ha valore per tutto il territorio della provincia di Firenze, escluso il mandamento di Prato.

La retribuzione deve essere corrisposta a mezzo di busta paga sopra la quale deve essere annotata la qualifica e la retribuzione del lavoratore.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo il guadagno minimo non dovrà risultare inferiore al 15% oltre i minimi della normale retribuzione contrattuale.

In caso di mancato accordo, le relative controversie saranno demandate all'esame ed alla decisione di apposita commissione paritetica nominata dalle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 14.

GRATIFICA NATALIZIA O 13ª MENSILITÀ

In coincidenza con l'antivigilia di Natale di ogni anno, ai dipendenti che abbiano presso l'azienda un anno di anzianità consecutiva, verrà corrisposta la gratifica natalizia nella misura rispettivamente di una mensilità per i lavoratori della categoria *A*) e di 200 ore di salario per i lavoratori della categoria *B*); sarà considerato come salario agli effetti del presente articolo quello corrisposto nell'ultimo periodo di paga precedente al Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, e sempre che sia stato superato il periodo di prova, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità o 200 ore per quanti sono i mesi di servizio prestati nell'azienda.

In caso di prestazione d'opera per orario inferiore alle 8 ore giornaliere, la gratifica natalizia verrà corrisposta sulla media delle ore prestate nell'ultimo anno di servizio, o per il periodo lavorato se inferiore all'anno.

I periodi inferiori al mese, ma superiori ai quindici giorni, verranno considerati mese intero.

L'azienda ha la facoltà di ratizzare la corresponsione della gratifica natalizia fino al 31 gennaio dell'anno successivo. Qualora il lavoratore non richieda la corresponsione della gratifica natalizia o tredicesima mensilità nella misura dovutagli a norma del presente contratto entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello cui la gratifica natalizia si riferisce, si presume che il lavoratore stesso sia stato pienamente soddisfatto da parte del datore di lavoro.

Art. 15.

PREAVVISO

La risoluzione del rapporto di lavoro per il personale assunto a tempo indeterminato, tanto nel caso del licenziamento da parte dell'azienda non in seguito a mancanze che comportino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro stesso, quanto in quello di dimissioni del lavoratore, deve essere preceduto da un regolare preavviso. I termini del preavviso sono i seguenti:

a) *fino a 5 anni di servizio compiuti*:

categoria *A* giorni 15
categoria *B* giorni 6

b) *oltre i 5 anni*:

categoria *A* giorni 30
categoria *B* giorni 8

I termini del preavviso di cui sopra decorrono per la categoria *A*) dalla fine o dalla metà di ciascun mese e per la categoria *B*) dall'inizio del periodo di paga.

In caso di mancato preavviso, al lavoratore sarà corrisposta una indennità pari alla retribuzione globale di fatto corrispondente al periodo di preavviso di cui sopra.

In caso di dimissioni, ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha la facoltà di ritenere sulla liquidazione una somma corrispondente alla retribuzione del periodo del mancato preavviso. Su richiesta del dimissionario il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo cessare subito il rapporto di lavoro. Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto di lavoro prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro. Le dimissioni devono essere rassegnate per iscritto con lettera raccomandata e con il rispetto ai termini del preavviso stabiliti nel presente articolo.

Art. 16.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSSIONI

Oltre al preavviso o alla indennità per mancato preavviso di cui all'art. 15, il lavoratore che abbia compiuto almeno un mese di ininterrotto servizio avrà diritto, in caso di licenziamento non in seguito a mancanze che comportino la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro o in caso di dimissioni, ad una indennità commisurata come segue:

Categoria *A*)

per le anzianità maturate fino al 31 dicembre 1947: 25/30 per ogni anno della retribuzione mensile in atto al momento del licenziamento;

per le anzianità maturate dal 1° gennaio 1948 in poi: 30/30 per ogni anno della retribuzione mensile in atto al momento del licenziamento.

Categoria *B*)

per le anzianità maturate fino al 31 dicembre 1948: giorni 3 per ogni anno come sopra;

per le anzianità maturate dal 1° gennaio 1949 al 31 dicembre 1953: giorni 4 per ogni anno come sopra;

per le anzianità maturate dal 1° gennaio 1954 in poi: giorni 8 per ogni anno come sopra.

Il calcolo delle indennità deve essere effettuato per tutto il periodo di cui sopra in base alla retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

In caso di prestazione di opera per orario inferiore alle 8 ore giornaliere l'indennità di licenziamento o dimissioni deve essere calcolata sulla media delle ore prestate nell'ultimo anno di servizio o per il periodo lavorato se inferiore all'anno e sempre sulla retribuzione in atto al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Se il lavoratore è retribuito in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione e partecipazione agli utili, questi saranno ragguagliati alla media dell'ultimo anno.

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa Ditta, deve considerarsi improduttivo agli effetti giuridici, quando esso sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione. Il licenziamento si presume comunque simulato salvo prova del contrario se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

In caso di ritardo nella corresponsione dell'indennità di licenziamento dovuto a contestazione o ad altre cause non imputabili al lavoratore, sarà conteggiato l'interesse commerciale corrente con decorrenza dal giorno della effettiva cessazione del servizio soltanto però sulle somme non contestate e non corrisposte al lavoratore.

Art. 17.

CESSAZIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

In caso di cessazione o trasformazione in qualsiasi modo della azienda e, quando la Ditta cedente non abbia dato ai lavoratori il preavviso e corrisposto le indennità previste nel presente contratto in caso di licenziamento, la Ditta concessionaria, ove non intenda mantenere in servizio il personale con ogni diritto ed oneri competenti per il periodo di lavoro precedentemente prestato, sarà tenuta all'osservanza integrale degli obblighi gravanti per effetto dal presente contratto sulla precedente Ditta, come se avvenisse il licenziamento.

In caso di fallimento della Ditta, il dipendente ha diritto alla indennità di preavviso e di anzianità stabilite nel presente contratto, come per il caso di licenziamento ed il complessivo suo avere sarà considerato credito privilegiato a norma di legge.

Art. 18.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte del lavoratore l'indennità di licenziamento e quella sostitutiva del preavviso vanno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme previste nell'art. 2122 Codice civile.

Art. 19.

FERIE

Il personale di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie fissato nella seguente misura:

Categoria A:

per il 1° anno	giorni	12
dal 2° al 5° anno	»	16 all'anno
oltre il 5° e fino al 10°	»	20 »
oltre il 10° e fino al 15°	»	25 »
oltre il 15° anno	»	30 »

Categoria B:

dal 1° al 5° anno	giorni	9 all'anno
oltre il 5° anno	»	12 »

Le ferie devono essere corrisposte sui giorni lavorativi.

Durante il periodo delle ferie decorre a favore del lavoratore tutta la retribuzione fissa normale corrisposta; in caso di prestazione d'opera per orario inferiore alle 8 ore giornaliere le ferie saranno calcolate sulla media delle ore prestate nell'ultimo anno di servizio o per il periodo lavorato se inferiore all'anno.

Compatibilmente con le esigenze dell'azienda è facoltà del datore di lavoro stabilire il periodo di ferie dal maggio al settembre; le ferie che superano i 12 giorni non potranno essere frazionate in più di due periodi, quelle inferiori dovranno essere concesse in un unico periodo.

Il decorso delle ferie resta interrotto nel caso in cui, nel periodo delle ferie sopravvenga una malattia denunziata e riconosciuta.

In caso di licenziamento o dimissioni spettano al lavoratore tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato, anche se il licenziamento sia avvenuto per motivi disciplinari che comportano la risoluzione in tronco del rapporto di lavoro.

Le ferie non possono essere concesse durante il periodo di preavviso di licenziamento o dimissioni.

Per ragioni di servizio, il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, ed il diritto altresì, al rimborso delle spese vive sia per l'anticipato ritorno, quanto per ritornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente è stato richiamato.

Qualora il lavoratore non richieda di fruire delle ferie nella misura dovutagli entro il 31 dicembre dell'anno in cui le ferie stesse si riferiscono, si presume che il lavoratore stesso sia stato pienamente soddisfatto da parte del datore di lavoro.

Art. 20.

ASSENZE E CONGEDI

Salvo nei casi di legittimo impedimento di cui sempre incombe al lavoratore l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto presso la Ditta entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti. Le assenze non giustificate danno luogo all'applicazione delle sanzioni disciplinari, stabilite dal successivo art. 24.

Prolungandosi l'assenza arbitraria oltre le 24 ore fino a 6 giorni il lavoratore sarà passibile delle ulteriori sanzioni di cui all'art. 24.

Nel caso in cui l'assenza arbitraria superi i 6 giorni o nel caso che il lavoratore si renda recidivo di assenze arbitrarie, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per causa del lavoratore, il quale non avrà diritto a percepire nè l'indennità di licenziamento nè quella di preavviso, salvo quanto ancora dovesse competergli per altri titoli.

In casi speciali e giustificati, d'accordo con i rappresentanti sindacali qualificati, la Ditta potrà concedere in qualunque epoca dell'anno congedi retribuiti, con facoltà di dedurli dalle ferie annuali.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete ai lavoratori non in prova un congedo matrimoniale retribuito di 7 giorni secondo le disposizione dell'I.N.P.S. Il datore di lavoro concederà il necessario permesso.

Il lavoratore ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro alla fine del congedo, regolare documentazione della celebrazione del matrimonio.

Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 22.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinata dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato del 13 settembre 1946, n. 303, a norma del quale il rapporto di lavoro non viene risolto, ma si considera sospeso per il periodo di servizio militare di leva, con diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in mancanza di ciò il rapporto di lavoro si intende risolto competendo al lavoratore le indennità di anzianità fino alla chiamata alle armi. Il tempo trascorso in servizio militare va computato a tutti gli effetti nell'anzianità di servizio.

In caso di richiamo alle armi il lavoratore ha diritto, durante il periodo in cui rimane sotto le armi, alla conservazione del posto, fermo restando a tutti gli effetti, come previsto nel 1° comma del presente articolo, il computo del tempo trascorso in servizio militare nella anzianità di servizio.

Durante il periodo di richiamo alle armi, il personale con mansioni impiegatizie avrà diritto al trattamento previsto dalla legge 10 giugno 1940, n. 653.

Art. 23.

ANZIANITÀ DI SERVIZIO

L'anzianità di servizio decorre a tutti gli effetti dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte del personale dell'azienda, indipendentemente dalle mansioni affidategli.

Le frazioni di anno saranno considerate a tutti gli effetti contrattuali per dodicesimi e cioè: un dodicesimo per ogni mese di servizio.

Art. 24.

NORME DISCIPLINARI

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri di ufficio, di tenere un contegno rispettoso verso i superiori e cordiale verso i propri colleghi e dipendenti, di usare modi cortesi e deferenti con il pubblico, di seguire una condotta strettamente conforme ai civili doveri verso i clienti. Ugualmente il datore di lavoro è tenuto all'osservanza di tratti cortesi e cordiali verso i dipendenti.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le merci e i materiali e di cooperare alla prosperità dell'azienda ed è responsabile moralmente e materialmente dell'esecuzione delle mansioni affidategli.

E' vietato al personale ritornare nei locali della azienda e trattenervisi oltre l'orario prescritto, salvo che per ragioni di servizio o con l'autorizzazione della Ditta.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro, a sua volta, non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario secondo le norme contenute nell'art. 6 del presente contratto.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio. In tal caso è facoltà del datore di lavoro di richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro nella misura massima di un'ora al giorno.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

E' dovere del personale di comunicare immediatamente alla Ditta ogni mutamento della propria dimora, sia durante il servizio che durante i congedi.

Non sono ammesse tolleranze nell'orario di lavoro. I ritardatari saranno puniti con la trattenuta dell'importo delle spettanze corrispondenti al ritardo, maggiorata da una multa pari all'ammontare della trattenuta. La punizione dovrà essere comunicata per iscritto e la trattenuta dovrà figurare sulla busta paga. In caso di recidiva, la terza volta il datore di lavoro potrà raddoppiare l'importo della multa. Persistendo il lavoratore nei ritardi, potranno essere adottati provvedimenti disciplinari più severi e, dopo formale diffida per iscritto, anche quello della risoluzione del rapporto di lavoro, senza la corresponsione dell'indennità di licenziamento e senza preavviso.

Il personale ha l'obbligo di rispettare ogni disposizione emanata dalla Ditta per regolare il servizio interno, in quanto non contrasti con le norme del presente contratto e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta.

L'inosservanza dei doveri da parte del personale comporta i seguenti provvedimenti che saranno deliberati dal datore di lavoro in relazione all'entità delle mancanze ed alle circostanze che le accompagnano:

1) biasimo inflitto verbalmente per le mancanze più lievi;

2) biasimo inflitto per iscritto per i casi di recidiva;

3) multa in misura non eccedente il 10% delle spettanze ragguagliate a mese;

4) sospensione dalla retribuzione e dal servizio per un massimo di giorni 10;

5) licenziamento disciplinare, con esclusione di qualsiasi preavviso ed indennità e con le altre conseguenze di ragione e di legge (licenziamento in tronco).

Salva ogni altra ragione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare senza indennità e preavviso) si applica alle mancanze più gravi per ragioni di moralità e di infedeltà verso la Ditta in armonia con le norme di cui all'art. 2105 del Codice civile e cioè l'abuso di fiducia, la concorrenza, la violazione del segreto di ufficio, nonchè nei casi previsti dall'art. 20 del presente contratto e dal comma 9) del presente articolo ed in quelli di cui all'art. 2119 del Codice civile.

Il licenziamento senza indennità si applica altresì nel caso di infrazione alle norme di legge circa la sicurezza per la lavorazione, deposito, vendita e trasporto, qualora esistenti.

Si considera altresì motivo di licenziamento disciplinare (senza indennità di preavviso) l'avere il lavoratore taciuto, al momento dell'assunzione in servizio, circostanze tali che ne avrebbero impedito l'assunzione e che, ove il dipendente fosse in servizio, ne avrebbero determinato il licenziamento in tronco.

I provvedimenti di cui ai punti 3, 4 e 5, del primo comma del presente articolo devono essere comunicati per iscritto e motivati.

L'importo delle multe sarà destinato ad opere assistenziali.

Ove il dipendente sia sottoposto a procedimento penale per reati che lo rendono indegno, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo, in dipendenza di giudizio, dal servizio e dallo stipendio o paga ed ogni altro emolumento e compenso. Dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sulla eventuale riammissione in servizio fermo restando che, comunque, il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti della anzianità.

Al lavoratore condannato per reato infamante commesso fuori dell'azienda, ove non sia riammesso in servizio, spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per caso di dimissioni. Il rapporto di lavoro si intenderà invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento senza indennità, qualora la condanna risulti motivata da reato infamante commesso nei riguardi del datore di lavoro od in servizio.

Art. 25.

CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALE

Il prestatore d'opera deve tenere in ordine il proprio posto di lavoro e conservare gli attrezzi, le macchine e quanto altro è a lui affidato, senza portarvi arbitrarie modificazioni.

Il prestatore d'opera deve essere messo in grado di conservare le cose a lui affidate in consegna e risponderà dei danni ad esso imputabili, sempre che questi non derivino da uso o da logorio.

I danni devono essere contestati al prestatore di opera dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci, non appena pervenuti a sua conoscenza, ed il prestatore d'opera è tenuto al risarcimento dei danni a lui imputabili.

All'atto della cessazione del servizio, il lavoratore dovrà eseguire regolare consegna di tutto quello che gli è stato affidato, e dovrà essere messo in condizione di ritirare ciò che è di sua proprietà.

Art. 26.

VESTIARIO

Gli indumenti che i prestatori d'opera sono tenuti ad usare per misure di carattere igienico-sanitario o per disposizione del datore di lavoro, saranno forniti a cura ed a spese del datore di lavoro stesso.

Il datore di lavoro potrà determinare le norme relative all'uso, alla pulizia ed alla conservazione degli indumenti di cui sopra.

Art. 27.

COMMISSIONI INTERNE

Le parti contraenti riconoscono le Commissioni Interne quali organismi aventi il compito di intervenire

presso il datore di lavoro per la tutela dei lavoratori nell'ambito delle leggi sul lavoro e dei contratti collettivi.

Sono istituite Commissioni Interne nelle aziende che abbiano alle loro dipendente almeno 15 lavoratori.

La Commissione Interna eletta con voto segreto, sarà composta da tre elementi fino a 50 dipendenti, 5 elementi contro 50 dipendenti fino a 75, 7 elementi oltre i 75 dipendenti.

All'elezione della Commissione Interna partecipano di diritto tutti i lavoratori dell'azienda, purchè abbiano compiuto il 18° anno di età.

I membri della Commissione Interna restano in carica per un anno e possono essere revocati prima del termine del loro mandato con deliberazione dell'assemblea dei lavoratori dell'azienda, presenti almeno il 50% più uno degli aventi diritto al voto, e mediante votazione segreta.

L'elezione della Commissione Interna avrà luogo nell'interno dell'azienda, fuori dell'orario di lavoro.

Nelle aziende che non abbiano alle proprie dipendenze 15 lavoratori sarà eletto un responsabile aziendale, con elezione a scrutinio segreto.

I membri della Commissione Interna in carica non possono essere licenziati per motivi inerenti l'esplicazione della loro funzione di rappresentanza dei lavoratori dell'azienda. Analogo trattamento sarà riservato per un periodo di sei mesi ai membri delle Commissioni Interne uscenti che siano rimasti in carica almeno un anno.

Eventuali divergenze rientrano nella normale competenza delle Commissioni paritetiche provinciali.

Agli effetti di quanto stabilito negli articoli seguenti sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte dei Consigli o Comitati Direttivi Nazionali e Provinciali delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori dipendenti da aziende di pulizia, e che risultino regolarmente eletti.

L'elezione dei lavoratori a dirigenti sindacali deve essere comunicata per iscritto alla Ditta ed alla rispettiva Organizzazione di datori di lavoro.

I dirigenti sindacali hanno diritto, per l'adempimento dei propri compiti di natura sindacale e su richiesta scritta dell'Organizzazione cui essi appartengono, ai necessari permessi e congedi, che non saranno retribuiti.

Il licenziamento o il trasferimento da una residenza all'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, devono essere motivati e non possono comunque avvenire per ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

In caso di contestazione, l'accertamento delle ragioni suddette è demandato in sede conciliativa alla competenza delle Associazioni sindacali provinciali o nazionali, a seconda che il dirigente ricopra carica provinciale o nazionale.

Art. 28.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto avrà vigore dal giorno della sua stipula e scadrà il 31 dicembre 1955 per le parti normative.

Per la parte salariale le parti si impegnano ad incontrarsi, ogni volta che una delle parti stipulanti ne faccia richiesta.

Qualora non ne sia data disdetta da una delle parti stipulanti a mezzo lettera raccomandata almeno tre mesi prima della scadenza si intenderà tacitamente rinnovato, e così di anno in anno.

Nel caso di disdetta, il presente contratto continuerà ad avere vigore fino alla stipulazione del nuovo, semprechè tale stipulazione sia conclusa entro il termine di otto mesi.

TABELLA SALARIALE: PULITORI DI VETRI

CATEGORIA *A*)

	Salario mensile Uomini Lire	Donne Lire
Impiegato di concetto	50.000	50.000
Impiegato d'ordine	42.000	42.000
Dattilografo fatturista	42.000	42.000

CATEGORIA *B*)

	Salario orario Uomini Lire	Donne Lire
Capo squadra	200	180
Personale adibito a funzioni di pulizia	145	125
Tirocinante di età superiore ai 20 anni:		
1° mese: salario libero non inferiore a	120	100
2° mese	120	100
3° mese	130	110
4° mese	145	125
Per i lavoratori di età inferiore ai 20 anni:		
dai 14 ai 16 anni	70	60
dai 16 ai 18 anni	100	85
dai 18 ai 20 anni	120	100

Ai lavoratori addetti a lavori disagiati (lavaggio, pomiciatura, e raschiatura di pavimenti) *compete un aumento del* 5 % *sulle suddette retribuzioni orarie.*

« Caro-pane L. 20 giornaliere ».

Visti, il contratto e la tabella che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151117) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.